

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Kristinos Jakeliūnaitės,  
IV kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Garantijos darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai**

Vadovas: asist. V.Petrylaitė

Recenzentas: lekt. dr. J.Maculevič

Vilnius 2012

## Turinys

Įvadas.....	2
1. Darbuotojo, turinčio įsipareigojimų šeimai, teisinio statuso ypatumai.....	5
1.1. Lygybės principas ir labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų kategorijos darbo teisės kontekste.....	7
1.2. Darbuotojo, turinčio įsipareigojimų šeimai, samprata.....	10
2. Darbo ir socialinės apsaugos teisės sistema, leidžianti darbuotojams derinti šeimos funkcijas su profesine veikla.....	16
2.1. Įdarbinimas bei garantijos darbo sutarties nutraukimo atvejais.....	18
2.2. Lankstaus užimtumo formų galimybė.....	25
2.2.1. Darbo laiko lankstumo galimybės.....	27
2.2.2. Netipinės užimtumo formos.....	33
2.3. Darbo sąlygų apribojimai.....	39
2.4. Atostogų ir papildomo poilsio laiko, skirtinų šeimyniniams įsipareigojimams, užtikrinimas bei dėl to negautų pajamų kompensavimo galimybės.....	41
2.4.1. Kasmetinių atostogų suteikimo lengvatos.....	42
2.4.2. Nemokamos atostogos ir papildomas poilsio laikas.....	48
2.4.3. Atostogų garantijos, susijusios su gimdymu ir vaikų auginimu.....	51
3. Papildomos garantijos, suteikiamos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms bei krūtimi maitinančioms darbuotojoms.....	59
Išvados.....	65
Literatūros sąrašas.....	67
Santrauka.....	74
Summary.....	75

## Ivadas

Globalizacijos ir ekonomikos didėjimo procese besivystant valstybėms, atsisakyta nusistovėjusio patriarchalinio požiūrio, itin daug dėmesio skirta įtvirtinti lygioms vyrų ir moterų galimybėms, ypač darbo teisiniuose santykiuose, siekiant suteikti abiem lytims lygias teises į tas pačias pareigas, uždarbį ir panašiai. Moteris pripažįstama lygiateisiu darbo teisinių santykių subjektu, galinčiu dirbti lygų darbą su vyrais, o ne vien rūpintis šeima, auginti vaikus. Palaipsniui vis daugiau moterų įsitraukė į darbo rinką lygiomis teisėmis su dirbančiais vyrais, tuo tarpu tiesioginis (ne vien finansinis) rūpinimasis šeima, vaikais tampa svarbus, „negėdingas“ ir vyrai. Poreikis turėti šeimą, auginti vaikus, būdingas abiem lytims, todėl paprastai bent vienas iš šeimos narių privalo daugiau laiko ir dėmesio skirti šeimai. Dirbant lygiomis teisėmis bei sąlygomis su visais darbuotojais, iš esmės yra sunku suderinti savo kaip darbuotojo išpareigojimus su išpareigojimais šeimai. Dažniausiai išpareigojimų šeimai turi jauni, darbingi žmonės, kurie itin reikalingi šiandieninėje darbo rinkoje, todėl kiekvienoje teisinėje valstybėje įtvirtinta ne tik lygių galimybių garantija, bet kartu sukuriama palanki teisinė bazė, sudaranti sąlygas derinti darbo ir šeimos išpareigojimus, įgyvendinama taip vadinamoji pozityvioji diskriminacija, siekiant skatinti, aktyvinti darbo rinką ir kartu išsaugoti šeimą, kaip vertybę.

**Magistrinio darbo tyrimo objektas** – Lietuvoje įtvirtintos teisinės bazės, suteikiančios dirbantiems asmenims specifines garantijas, orientuotas į šeimos puoselėjimą, analizė. Šiame darbe trumpai aptariama pozityviosios diskriminacijos samprata ir jos neišvengiamumas, taikymo darbo teisėje aspektai, atskleidžiama darbuotojų, turinčių išpareigojimų šeimai samprata darbo teisėje. Analizuojamos tarptautiniuose bei Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytos garantijos, skirtos derinti šeimyninius ir darbinius išpareigojimus. Darbe didesnis dėmesys skiriamas Lietuvos Respublikos teisės aktams, juose numatytų garantijų įgyvendinimo galimybėms, tam numatytiems instrumentams, jų efektyvumui.

**Temos aktualumas, originalumas bei naujumas.** Lietuvos teisinėje literatūroje įstatymų suteikiamos galimybės derinti šeimyninius ir darbinius išpareigojimus nėra plačiai išnagrinėtos. Analizuojami daugiau pavieniai šių garantijų aspektai, nėra išsamių studijų apie darbuotojams suteikiamas galimybes derinti darbinės pareigas su pareiga rūpintis socialiai silpnesnei kategorijai priskiriamais šeimos nariais, negalinčiais būti darbo teisinių santykių subjektais (vaikais, ligoniais, neįgaliaisiais), išskirtinai jiems sudaromas darbo sąlygas, lengvatas, garantijas, visą tai dažniausiai tik trumpai aptariama kaip galimos tam tikrų sąlygų

išimtys arba analizuojama tik pagal konkretų vieną ar kitą šeimyninių įsipareigojimų reikalaujantį subjektų ratą. Todėl magistrinio darbo temos aktualumas grindžiamas tuo, jog darbo bei socialinės apsaugos teisės normų, suteikiančių garantijas darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai, bei jų taikymo analizė yra svarbi tiek praktiniu, tiek teoriniu požiūriu.

**Darbo tikslas** - ištirti ir įvertinti Lietuvos darbo bei socialinės apsaugos teisės suteikiamas garantijas, leidžiančias darbuotojams profesinę veiklą derinti su šeimyninėmis pareigomis, jų svarbą bei reikšmingumą, galimybes jas įgyvendinti praktikoje. Siekiant šio užsibrėžto tikslo darbe keliami tokie pagrindiniai **uždaviniai**: 1) apibrėžti bei išanalizuoti dirbančių ir kartu besirūpinančių šeimos nariais asmenų, kaip tam tikros specifinės, labiau socialiai pažeidžiamos darbuotojų kategorijos, sampratą; 2) apžvelgti ir įvertinti šios kategorijos darbuotojams suteikiamų garantijų reglamentavimą skirtinguose teisės aktuose; 3) išnagrinėti bei įvertinti Lietuvos darbo ir socialinės teisės suteikiamų lengvatų, garantijų darbuotojams, turintiems pareigą rūpintis socialiai silpnesniais šeimos nariais, įgyvendinimo galimybes, tikslingumą, efektyvumą šeimos poreikių atžvilgiu.

Įvykdyti aukščiau išvardintiems uždaviniams, darbe taikoma keletas mokslinio tyrimo **metodu**, derinamų tarpusavyje, siekiant išsamiai atskleisti magistrinio darbo temą. Aprašomasis metodas naudojamas apžvelgiant esminius teisės aktus bei perteikiant juose esančių garantijų reglamentavimą. Analizės bei sisteminis metodai taikomi teisės normų ir jų aiškinimo bei taikymo analizei. Loginės analizės metodu tiriama norminė bei specialioji literatūra, daromi apibendrinimai, lyginamasis metodas naudojamas diferencijuojant analizuojamiems subjektams suteikiamų garantijų pobūdį ir kiekį, sąlygas.

Kaip minėta, Lietuvos teisinėje literatūroje darbuotojų, turinčių šeiminių įsipareigojimų, sauga, kaip atskiras ir vientisas darbo teisės institutas nėra plačiai išnagrinėtas, todėl pagrindiniais **šaltiniais** šiame magistro darbe pasitelkti teisės aktai, reglamentuojantys teises, garantijas, lengvatas, suteikiamas šios kategorijos darbuotojams (Lietuvos Respublikos teisėje darbe analizuojamu aspektu įgyvendinami Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, kiti įstatymai, temai aktualūs Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai). Taip pat tyrimui naudojami Lietuvos teisės periodikoje spausdinti mokslininkų straipsniai, vadovėliai, monografijos. Rašant darbą remiamasi I.Nekrošiaus, T.Davulio, V.Tiažkijaus, J.Litvaitienės, D.Petrylaitės, V.Petrylaitės, J. Usonio, T.Bagdanskio bei kitų autorių darbais.

**Darbo struktūra** – magistrinį darbą sudaro: įvadas; trys dėstomosios dalys, iš kurių pirmojoje trumpai aptariama pozityvioji diskriminacija, jos pagrindumas bei neišvengiamumas siekiant socialinio stabilumo, taikymo darbo teisiniuose santykiuose reikšmė, atskleidžiama darbuotojo, turinčio išsipareigojimų šeimai, samprata, teisinio statuso ypatumai; antrojoje analizuojamos pagrindinės šios kategorijos darbo teisiųjų santykių subjektams suteikiamos garantijos, lengvatos bei jų įgyvendinimo galimybės ir mechanizmas Lietuvoje; trečiojoje aptariamos papildomos, specifinės garantijos, suteikiamos išskirtinai tik nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms bei krūtimi maitinančioms darbuotojoms; išvados; literatūros sąrašas; santrauka lietuvių bei anglų kalbomis.

## **1. Darbuotojo, turinčio įsipareigojimų šeimai, teisinio statuso ypatumai.**

Šiuolaikinėje visuomenėje vienu iš svarbiausių žmogaus teisių apsaugos elementu yra laikomas nediskriminavimo principas, kuris iš esmės yra lyg apsauginis kitų teisių elementas, draudžiantis diskriminuoti asmenis dėl tam tikrų jo savybių, įsitikinimų, prigimties ir kt. jam naudojantis turimomis teisėmis. Tiek tarptautiniais, tiek nacionalinės teisės aktais teisinėse valstybėse yra iškeliamas diskriminacijos draudimas. Itin daug dėmesio nediskriminacijos principui skiriama ir Europos Sąjungos teisėje. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos<sup>1</sup> 14 straipsnyje skelbiama, jog asmenims turi būti garantuojama galimybė naudotis šiame akte numatytais teisėmis be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, kalbos, religijos, įsitikinimų, kilmės ir kt., tai yra nepriklausomai nuo tam tikro to asmens statuso. Analogiškas nediskriminavimo principas įtvirtinamas visame civilizuoame pasaulyje tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu ir šis principas turi du aspektus: formalų, reiškiantį, jog su visais elgiamasi vienodai todėl, kad tai numato įstatymai, bei materialų, kai visuomenėje skirtingiems teisių turėtojams teisės ir privilegijos paskirstomos vienodai<sup>2</sup>.

Lietuvoje tiesiogiai šis principas, kaip lygybės prieš įstatymą, yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau tekste – Konstitucija) 29 straipsnyje<sup>3</sup>, kuriame nurodoma, jog visi asmenys lygūs įstatymui, nustatytas draudimas varžyti žmogaus teises dėl tam tikrų jo, kaip teisių subjekto, savybių bei teikti tuo pagrindu privilegijas. Kitaip tariant, valstybė privalo vienodai aktyviai ir vienodai veiksmingai ginti, padėti įgyvendinti kiekvieno asmens teises ir laisves, apibrėžtas šiame ir kituose teisės aktuose, užtikrinti, kad žmonės nebūtų diskriminuojami vienas kito atžvilgiu.

A. Vaišvila išskiria ekonominę ir juridinę lygybę, kuriai teisinėje valstybėje teikiamas pirmumas. Pastaroji traktuojama kaip tam tikra „starto lygybė“, numatanti visiems asmenims vienodą „startą“, t. y. vienodas galimybes naudotis savo teisėmis ir laisvėmis, kiek tai nėra draudžiama įstatymų ir taip leidžianti kiekvienam pasiekti savą rezultatą, t. y. skatinama žmogaus iniciatyva konkuruoti tarpusavyje su kitais teisių subjektais paisant vienas kito interesų<sup>4</sup>. Kaip, tarkim, darbo teisiniuose santykiuose, asmeniui suteikiama teisė dirbti,

---

<sup>1</sup> Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 2002, Nr. 40-987.

<sup>2</sup> Jočienė D. Diskriminacijos draudimo principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje. Teisė, 2003, Nr. 46, p. 72.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>4</sup> Vaišvila A. Teisės teorija (2-asis leidimas). Vilnius: Justitia, 2004, p. 181.

sudaromos tam sąlygos, vienodos su kitais tokiais pat tos pačios srities, tokios pačios kvalifikacijos darbuotojais, t. y. duodama jam „starto lygybė“, tačiau galutinis rezultatas – didesnio uždarbio, karjeros ir panašios galimybės jau priklausys nuo paties darbuotojo. Kitaip tariant, kiekvienam darbo teisinių santykių subjektui yra suteikiama galimybė išnaudoti savo turimus sugebėjimus, juos ugdyti, tobulėti, tam, kad galėtų proporcingai savo gebėjimams ir pastangoms pasiekti kuo geresnių ir jam pačiam palankesnių rezultatų tarp kitų tos pačios kategorijos subjektų.

Tačiau net ir suteikiant vienodas galimybes, ne visi asmenys dėl tam tikrų objektyvių priežasčių gali vienodai tomis galimybėmis naudotis. Tokiu atveju, vien suteikiant lygias galimybes, iškyla tam tikra socialinės nelygybės grėsmė visuomenėje, kadangi vieni subjektai turi realią galimybę pasinaudoti visomis jam suteikiamomis sąlygomis, tuo tarpu yra nemaža kategorija asmenų visuomenėje, kuriems šios sąlygos nėra visiškai prieinamos dėl tam tikrų (dažnai laikinų) aplinkybių, vienu ar kitu aspektu juos ribojančių tam tikrų santykių srityje. Iš esmės tokios aplinkybės būtų laikytinos objektyviomis ir suponuojančiomis būtinumą papildomai jų teisių apsaugai bei garantijoms, kai subjektas pats objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių saugos arba vykdo visuomenei svarbias pareigas, kurių vykdymas adekvačiai neatsispindi jų teisių saugoje<sup>5</sup>. Atsižvelgiant į tai, siekiant socialinio stabilumo visuomenėje ir garantuojant realią galimybę į teisių apsaugą absoliučiai visiems visuomenės nariams, iškyla diferenciacijos būtinybė, nukreipta į socialiai silpnesnius visuomenės narius, kuriuos iš esmės pagal požymius, suponuojančius tokios diferenciacijos reikalingumą ir pagrįstumą, galima būtų išskirti į dvi didesnes grupes:

- asmenys, kurie dėl objektyvių priežasčių negali patys pasirūpinti savo teisių apsauga, naudotis jomis kaip lygiaverčiai subjektai (šiai kategorijai priskirtini asmenys to negalintys padaryti dėl savo amžiaus, kaip pvz. vaikai, seni žmonės, ar dėl sveikatos būklės, kaip neįgalieji, bei kt.);
- asmenys, vykdantys specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei (šiai kategorijai priskirtini ir asmenys, turintys išpareigojimų šeimai, pvz. nėščios moterys, tėvai, auginantys vaikus ir kt.).

Taigi, viena grupė tokių asmenų, reikalaujanti specialios papildomos apsaugos, yra labiau sietina su tam tikromis, dažniausiai nuo jo paties pasirinkimo nepriklausančiomis, fiziologinėmis savybėmis, aplinkybėmis, veiksniais; antrosios tokia padėtis atsiranda dėl subjekto apsisprendimo vykdyti tam tikras pareigas, laisvanoriškai prisiimti tam tikrus

---

<sup>5</sup> Vaišvila A. Teisės teorija (2-asis leidimas). Vilnius: Justitia, 2004, p. 182.

įsipareigojimus, be kitą ko, naudingus ir reikalingus visuomenei. Tokių įsipareigojimų tarpe yra ir įsipareigojimai šeimai, nukreipti į rūpinimąsi šeimos nariais, pagal objektyvius požymius patenkančiais į pirmąją tokios kategorijos asmenų grupę, dėl kurio asmuo nebegali optimaliai naudotis tam tikra dalimi teisių, ką galėtų padaryti neprisidėjęs šių įsipareigojimų.

Aptartos aplinkybės, kaip minėta, suponuoja būtinybę diferencijuoti ir teisinį reguliavimą, tokiems, socialiai labiau pažeidžiamiems, asmenims, suteikiant jiems papildomas garantijas bei lengvatas, t. y. įtvirtinti pozityviają diskriminaciją, kurios teisėtumas, anot A.Vaišvilos, yra grindžiamas visuomenės solidarumu, humanizmo pajauta ir socialinio stabilumo, kaip visų teisių saugumo garanto, poreikiu<sup>6</sup>.

Socialinio stabilumo poreikis gana ryškus visose gyvenimo srityse, tačiau manytina, jog tokio asmeninio stabilumo siekiamybės galimybė žmogui labiausiai suteikiama per darbo teisės instrumentus, kadangi šiandieniniame pasaulyje asmuo yra itin orientuotas į darbinę veiklą, kuri laikytina pagrindiniu ekonominiu garantu, suteikiančiu tą stabilumą (ar bent jau didžiąją jo dalį). Todėl itin svarbu yra tai, kad kiekvienam žmogui valstybė suteiktų galimybes tinkamai pasinaudoti teise dirbti tinkamomis sąlygomis, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir kt., taip pat sukurtų darbo teisių įgyvendinimo mechanizmą, orientuotą į tai, kad kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę tinkamai dirbti ir taip pats, pagal savo poreikius bei subjektyvias galimybes siektų savo socialinės, ekonominės gerovės.

## **1. 1. Lygybės principas ir labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų kategorijos darbo teisės kontekste.**

Augant ekonomikai nuo XX amžiaus pirmos pusės palaipsniui vis labiau buvo pereinama prie socialiai orientuotos ekonomikos, kuri kuriama ne vien siekiant kapitalo, tačiau derinant šį siekį su priklausomos nuo darbdavio – silpnesnės darbo teisinių santykių pusės – darbuotojų interesais, jų sauga ir garantijomis. Tai atsispindi daugelyje tarptautinių sutarčių, Lietuvos teisėje tai taip pat reglamentuojama konstituciniu lygmeniu – Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje<sup>7</sup> yra konkrečiai apibrėžtos kiekvieno asmens pagrindinės teisės, susijusios su darbine veikla: kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Taigi teisė dirbti ir dirbti saugiomis bei sveikomomis sąlygomis, gauti teisingą

---

<sup>6</sup> Vaišvila A. Teisės teorija (2-asis leidimas). Vilnius: Justitia, 2004, p. 183.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.

apmokėjimą, socialinę apsaugą, visais aspektais laikytina universalia, taikoma kiekvienam žmogui, nepriklausomai nuo jo skiriamųjų bruožų, tokių kaip lytis, tautybė, šeimyninė padėtis ir panašiai.

Be kitą ko, tiriant šios asmens teisės santykio su valstybe vertinimą, E.Šileikis įvardina kaip *status positivus*, t. y. ši universali teisė yra priskiriama prie tokių, kurios suteikia žmogui galimybę reikalauti, kad valstybė imtųsi tam tikrų veiksmų, suteiktų konkrečias paslaugas, objektyviai būtinas tam tikroms vertybėms užtikrinti<sup>8</sup>. Kitaip tariant, kiekvienas darbingas asmuo (nežiūrint į jo skiriamuosius požymius) turi teisę reikalauti, kad valstybė sukurtų tinkamą mechanizmą, leidžiantį jam pasinaudoti šia savo prigimtinė teise į darbą (su tinkamomis sąlygomis, garantijomis ir kt.), ką Lietuvos darbo teisėje įtvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau darbe – Darbo kodeksas) 2 straipsnio 3 punkte<sup>9</sup> įtvirtintas valstybės pagalbos asmenims įgyvendinant teisę į darbą principas, reiškiantis tiek pagalbos konkrečiam asmeniui suteikimą, tiek darbo rinkos organizavimą, plėtojimą, taip pat ir asmenų profesinį orientavimą, nukreiptą į tai, jog kiekvienas asmuo galėtų savarankiškai įgyvendinti šias savo teises<sup>10</sup>.

Ši valstybės pareiga orientuota į kiekvieną asmenį, ir turi būti įgyvendinama laikantis lygiateisiškumo principo, darbo teisėje įtvirtinto to paties straipsnio 4 punkte<sup>11</sup>, imperatyviai draudžiančio diskriminuoti darbo teisės subjektus dėl tam tikrų jų savybių ar aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, tokių kaip lytis, santuokinė ir šeimyninė padėtis, ketinimas turėti vaikų ir kt. Iš esmės šis darbo teisės principas atitinka Tarptautinės darbo organizacijos (toliau darbe – TDO) konvencijoje Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje<sup>12</sup>, bei daugelyje Europos Sąjungos teisės aktų įtvirtintą nediskriminavimo darbo santykių srityje principą.

Tačiau, kaip jau minėta, visuomenė yra itin skirtinga ir ne visi darbuotojai turi objektyvias galimybes optimaliai išnaudoti jiems suteikiamas „startines“ galimybes, įtvirtintas tiek tarptautinių sutarčių, tiek nacionalinių teisės aktų, reglamentuojančių darbo teisinius santykius, bendro pobūdžio normose. Ši aplinkybė darbo teisėje taip pat suponuoja pozityviosios diskriminacijos būtinybę tam, kad ir tam tikros darbuotojų grupės, turinčios

---

<sup>8</sup> Šileikis E. Alternatyvi konstitucinė teisė. 2-oji pakeista ir papildyta laida. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 227.

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>10</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 25.

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>12</sup> TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

objektyvių kvalifikuojančių požymių, nesusijusių su jų, kaip darbuotojų, dalykinėmis savybėmis, kurie neleidžia optimaliai pasinaudoti garantuojamomis teisėmis, turėtų kiek įmanoma vienodesnes galimybes išnaudoti taip vadinamąją „startinę“ poziciją. Priešingu atveju, nesuteikus tokiems asmenims papildomų garantijų, nukentėtų ne tik tokios kategorijos darbuotojai, bet kartu ir darbo rinka, kadangi būtų prarandama dalis darbuotojų, kurie paprasčiausiai būtų priversti iš jos pasitraukti, negalėdami suderinti savo, kaip darbuotojo pareigų su kitomis, tuo gyvenimo tarpsniu itin reikšmingomis pareigomis. Taigi, toks teisinis reglamentavimas, diferencijuojantis tam tikras kategorijas darbuotojų, reikalingas apsaugoti tiek darbuotoją (suteikiant jam galimybes naudotis savo teisėmis bei vykdyti pareigas), tiek darbdavį (siekiant išlaikyti darbo rinkos stabilumą, išvengti dažnos darbuotojų kaitos ir kt.).

Darbo teisėje toks pozityviosios diskriminacijos reikalingumas darbo teisiniuose santykiuose iš esmės yra išreikštas Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 9 punkte, reglamentuojančiame darbo įstatymų bendrumą ir jų diferenciaciją pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Tokios diferenciacijos poreikis, kaip minėta, reikalingas siekiant visuomenėje tam tikro socialinio stabilumo, kad asmenys, esantys labiau socialiai pažeidžiami, turėtų kiek įmanoma vienodesnes galimybes pasinaudoti teisėmis, kuriomis gali naudotis asmenys, nepaveikti socialinės rizikos veiksnių (tokių kaip liga, motinystė, vaikų auginimas, ligonių slaugymas ir pan.).

Darbuotojai, esant šioms veiksniams, be papildomos teisinės apsaugos bei garantijų negalėtų darbo rinkoje konkuruoti lygiais pagrindais su kitais tokios pačios kvalifikacijos darbuotojais, nepaveiktais minėtų veiksnių, todėl darbo teisiniuose santykiuose jie laikytini labiau socialiai pažeidžiamais. Darbdaviui parankiau priimti į darbą sveiką, pilnametį, neturintį vaikų ar išpareigojimų kitiems šeimos nariams asmenį, kadangi toks darbuotojas tam tikrais atvejais būtų ir fiziškai pajėgesnis, ir produktyvesnis darbuotojas, kuriam nereikia suteikti papildomų lengvatų ir panašiai. Tačiau valstybės pareiga yra užtikrinti, kad socialiai labiau pažeidžiamų asmenų socialinė atskirtis būtų kiek įmanoma mažinama, kad jie kiek įmanoma aktyviau būtų įtraukti ir galėtų dalyvauti darbo rinkoje, todėl sukurta užimtumo rėmimo sistema, kurios tikslas apibrėžtas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo<sup>13</sup> (toliau darbe – Užimtumo rėmimo įstatymas) 3 straipsnio 1 dalyje - siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą. Taip siekiama darbo rinkoje įtvirtinti ir tokius, darbdaviui mažiau patrauklius asmenis, kad jie būtų įdarbinami ir taptų darbo teisinių santykių subjektais.

---

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006-06-30, Nr. 73-2762.

Vertinant Darbo kodekse įtvirtintus apribojimus darbdaviui bei garantijas darbuotojams, turintiems tam tikrų kvalifikuojančių, su jų darbine veikla nesusijusių savybių, galima išskirti tris pagrindinius veiksnius, diferencijuojančius tokius darbuotojus bei lemiančius didesnę socialinę pažeidžiamumą:

- darbuotojo amžius (nepilnamečiai; artimi pensiniam amžiui darbuotojai);
- neįgalumas (neįgalieji; darbuotojai, auginantys neįgalų vaiką ar slaugantys kitą neįgalų šeimos narį);
- su motinyste (tėvyste), vaikų auginimu susiję veiksniai (nėščiosios; neseniai pagimdžiusios moterys; krūtimi maitinančios moterys; darbuotojai, auginantys vaiką; darbuotojai, vieni auginantys vaiką).

Vertinant šiuos veiksnius bei dėl jų atsirandančius trikdžius lygiateisiškai dalyvauti darbo rinkoje, apibendrinant galima tokius darbuotojus suskirstyti į dvi didesnes kategorijas:

- darbuotojai, kurių didesnę socialinę pažeidžiamumą lemia jų fiziologinės savybės, nepriklausančios nuo jų pasirinkimo (pvz. darbuotojai, neturintys 18 metų, vyresnio amžiaus darbuotojai, kuriems iki senatvės pensijos likę keleri metai; neįgalieji);
- darbuotojai, turintys įsipareigojimų šeimai.

## **1. 2. Darbuotojo, turinčio įsipareigojimų šeimai, samprata.**

Visuomenėje itin didelis dėmesys skiriamas šeimai, akcentuojamas (tiek juridine, tiek moraline prasme) šeimos reikšmingumas. V.Mikelėnas, analizuodamas šeimos vietą visuomenės vertybių skalėje, išskiria keletą esminių argumentų, pabrėžiančių šeimos, kaip visuomeninės vertybės išskirtinumą. Pirmiausiai - šeima suteikia emocinį saugumą, pagrįstą šeimos narių rūpinimusi vienas kitu, dvasiniu palaikymu, pabrėžiama šeimos reikšmė vaikų auginimui ir auklėjimui. Be to šeima traktuojama kaip atliekanti apsauginę funkciją ne tik emociniu, bet ir ekonominiu, socialiniu atžvilgiu, kadangi šeimos nariai teikia vieni kitiems materialinę paramą, išlaiko vaikus, kitus – senus ar nedarbingus šeimos narius<sup>14</sup>.

Lietuvos teisinėje sistemoje šeima traktuojama kaip konstitucinė vertybė, Konstitucijos 38 straipsnyje<sup>15</sup> šeima pripažįstama visuomenės ir valstybės pagrindu, nurodoma,

---

<sup>14</sup> Mikelėnas V. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2009, p. 15-16.

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.

kad ją valstybė saugo ir globoja, 39 straipsnyje<sup>16</sup> tiesiogiai nurodyta, jog valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, teikia joms paramą, numato lengvatas dirbančioms motinoms. Šeimos pareigų apsauga atsispindi ir darbo teisėje - suteikiamos lengvatos bei garantijos ne tik dirbančioms motinoms, bet ir kitiems darbuotojams, turintiems išipareigojimų šeimai, kuriais nėra vien moterys (motinos).

Pažymėtina, kad šiuolaikiniame pasaulyje moterys su vyrais vienodai konkuruoja darbo rinkoje, vis dažniau užima aukštas pareigas, siekia karjeros. Įgyvendinant Europos Sąjungos teisės aktus, reglamentuojančius lygias moterų ir vyrų teises tiek darbo santykių, tiek kitose srityse, tarp kurių ir Europos Bendrijos Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu<sup>17</sup>, ją pakeičiančią Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/73/EB<sup>18</sup>, siekiant uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, moterų ir vyrų lygias galimybes reglamentuoja Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas<sup>19</sup>. Vienodos galimybės darbo teisiniuose santykiuose bei kitose gyvenimo srityse kartu suponuoja ir vienodas moterų ir vyrų pareigas šeimai (išskyrus tas, kurios fiziologiškai yra įmanomos tik moterims). Taigi ir darbuotojai, turintys išipareigojimų šeimai, teisiškai nėra skiriami pagal lytį, kadangi tiek vieni, tiek kiti (šeimos pasirinkimu) gali būti priskiriami šiam subjektų ratui.

Užimtumo rėmimo įstatymo<sup>20</sup> 2 straipsnio 2 dalyje asmenys, turintys išipareigojimų šeimai, įvardinami kaip asmenys, kurių užimtumo galimybes varžo šeimyninės aplinkybės (vaikų iki 3 metų, sergančių ar neįgalių šeimos narių būtinas slaugymas arba priežiūra), tačiau Darbo kodeksas neapibrėžia darbuotojo, turinčio išipareigojimų šeimai, sąvokos. Toks terminas šiame kodekse nėra vartojamas, todėl darbo teisėje tokios kategorijos subjekto samprata apibrėžtina vertinant apribojimus darbdaviui bei garantijas darbuotojams, susijusias su darbuotojų šeimyninėmis aplinkybėmis. Taigi siekiant atskleisti darbuotojo, turinčio išipareigojimų šeimai, sampratą, pirmiausiai apžvelgtina pačios šeimos, kaip reiškinių, suteikiančio tam tikrų, tiek moralinių, tiek juridinių pareigų asmeniui, samprata.

---

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.

<sup>17</sup> 1976 m. vasario 9 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL, L 39, p. 40-42.

<sup>18</sup> 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL L 269, p. 15-20.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 2007, Nr. 140-5755.

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006-06-30, Nr. 73-2762.

Apskritai Lietuvos teisėje nėra vienareikšmiško šeimos apibrėžimo, sąvokos, kas ir būtų sunkiai įmanoma, kadangi šeima visų pirma yra socialinė kategorija<sup>21</sup>. Nors šeimos teisiniai santykiai yra reglamentuojami civilinės teisės, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse<sup>22</sup> (toliau tekste – Civilinis kodeksas) nėra tiesiogiai apibrėžta šeimos sąvoka, ji išvestina iš skirtingų Civilinio kodekso normų, nusakančių šeimos narių bei jų tarpusavio teisinių santykių sampratą. Vertinant šias normas sistemiškai, šeimą galima apibrėžti kaip grupę fizinių asmenų (dviejų ar daugiau), kuriuos sieja turtiniai ir asmeniniai neturtiniai teisiniai santykiai, atsirandantys santuokos, bendro gyvenimo neįregistravus santuokos, kraujo giminystės, įvaikinimo ar kitokios vaikų priežiūros ir auklėjimo teisinės formos pagrindu<sup>23</sup>. Kitaip tariant, šeima laikytini turtinių ir asmeninių neturtinių teisių bei pareigų vienas kitam turintys asmenys, traktuotini kaip šeimos nariai: sutuoktiniai, partnerystės pagrindu gyvenantys vyras ir moteris, tėvai ir vaikai, įtėviai ir įvaikiai, globėjai (rūpintojai) ir globotiniai (rūpintiniai), seneliai ir vaikaičiai, broliai ir seserys. Šeimos samprata atskleidžiama būtent per tokių šeimos narių statusą.

Asmuo, sudaręs darbo sutartį su darbdaviu tampa darbuotoju ir įgyja ne tik teisių, bet ir pareigų. Pagrindinės, bendros visiems darbuotojams pareigos išvardintos Darbo kodekso 228 straipsnyje: darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis techninės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą<sup>24</sup>. Šios pareigos detalizuojamos pagal konkrečios įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisykles, o tam tikras pareigas einančių ar tam tikrus darbus dirbančių darbuotojų pareigybių aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose, pareiginėse instrukcijoje detalizuojamos konkretaus darbuotojo specialiosios pareigos. Taigi, šias pareigas asmuo (darbuotojas) privalo vykdyti sąžiningai, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi papildomai dar ir pareigas šeimai.

Pareigų šeimai turinčių darbuotojų sąvoką pateikia TDO konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos<sup>25</sup>. Pagal šią konvenciją tokiems darbuotojams priskirtini visose ūkinės veiklos rūšyse dirbantys visų kategorijų darbuotojai (tiek vyrai, tiek moterys), turintys pareigų arba savo

---

<sup>21</sup> Mikelėnas V. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2009, p. 18.

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>23</sup> Mikelėnas V. ir kt. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 3 knyga. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2002, p. 25.

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>25</sup> TDO konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos. Valstybės žinios, 2004, 77-2656.

išlaikomiems vaikams, arba kitiems artimiausiems giminėms, kuriems akivaizdžiai reikalinga globa ar parama, kai tokios pareigos riboja jų galimybes pasirengti ūkinei veiklai, užsiimti ja, dalyvauti joje arba ją plėtoti. Išskirtini du esminiai kriterijai, lemiantys aptariamojo darbuotojo statuso atsiradimą:

- darbuotojas turi turėti įsipareigojimų šeimos nariams (o būtent – išlaikomiems vaikams arba kitiems artimiausiems giminėms), kurie patys nesugeba pilnavertiškai savimi pasirūpinti;
- šie įsipareigojimai realiai riboja darbuotojų galimybes pasirengti ūkinei veiklai, užsiimti ja, dalyvauti joje arba ją plėtoti.

Pareigas šeimos teisiniuose santykiuose, tokias, kaip išlaikymas, rūpinimasis ir kitas reglamentuoja Civiliniais kodeksas<sup>26</sup>. Tai nėra vien materialinio išlaikymo pareiga, pavyzdžiui 3.155 straipsnyje numatyta, jog tėvai turi pareigą dorai auklėti ir prižiūrėti savo vaikus, rūpintis jų sveikata, išlaikyti juos, atsižvelgdami į jų fizinę ir protinę būklę sudaryti palankias sąlygas visapusiškai ir harmoningai vystytis, kad vaikas būtų parengtas savarankiškam gyvenimui visuomenėje, 3.135 straipsnyje numatyta tėvų pareiga auklėti savo vaikus, rūpintis jų sveikata, dvasiniu ir moraliniu ugdymu, sudaryti sąlygas mokytis ir kt.. Rūpinimosi tiek vaikais, tiek kitais šeimos nariais, kuriems akivaizdžiai reikalinga globa ar parama, būtinumą lemia jų nesugebėjimas pasirūpinti savimi, todėl tėvai (kiti šeimos nariai) turi tiek juridinę, tiek moralinę pareigą jais rūpintis, užtikrinti pilnavertį vystymąsi, priežiūrą, būtinų poreikių tenkinimą.

Vertinant Darbo kodekso numatomas garantijas, susijusias su darbo ir šeimyninių pareigų derinimu, subjektai, kuriais turi galimybę rūpintis, atitinka TDO konvencijoje Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos<sup>27</sup> nurodytas dvi grupes: išlaikomi vaikai ir kiti artimiausi giminės, kuriems akivaizdžiai reikalinga globa ar parama. Tačiau įsipareigojimų šeimai (šeimos nariui) pobūdis, visuomeninė svarba bei intensyvumas nėra vienodi, priklausomai nuo pareigos reikalaujančių šeimos narių, jų poreikių, todėl tikslinga darbuotojus, traktuotinus kaip turinčius įsipareigojimų šeimai, išskirti į smulkesnius pogrupius, vertinant pagal darbo teisės suteikiamas garantijas atitinkamai pagal šeimos narių kvalifikuojančius požymius.

Taigi darbuotojo įsipareigojimus šeimai, vertinant juos darbo ir socialinės apsaugos teisės kontekste, galima būtų klasifikuoti taip:

---

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>27</sup> TDO konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos. Valstybės žinios, 2004, Nr. 77-2656.

1. Įsipareigojimai artimiesiems giminaičiams, kuriems reikalinga globa ar parama. Šiai kategorijai priskirtini darbuotojų šeimos nariai:

- neįgalieji šeimos nariai, t. y. tokie, kuriems pagal Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme<sup>28</sup> numatyta tvarką nustatytas neįgalumo lygis arba 55 procentų ir mažesnis darbingumo lygis, arba specialiųjų poreikių lygis; taip pat ir pensininkai, turintys didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių<sup>29</sup>;

- slaugos reikalingi sergantys šeimos nariai. Gauti slaugymo ligos atveju teisę turinčiais šeimos nariais laikytini Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo<sup>30</sup> (toliau – Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas) 3 straipsnio 6 dalyje apibrėžti asmenys: sutuoktinis, vaikas (įvaikis), motina (tėvas), įmotė (įtėvis). Sistemiskai vertinant šio įstatymo nuostatas taip pat šiai kategorijai asmenų priskirtini ir globotiniai (rūpintiniai).

2. Įsipareigojimai vaikams. Šie įsipareigojimai yra bene reikšmingiausi tiek kiekybine, tiek kokybine prasme, todėl skirstytini pagal tam tikras vaiko raidos, amžiaus grupes, šeimos narių rūpinimosi reikalingumą, reikšmingumą, dydį:

- vaiko iki 1 metų auginimas;
- vaiko iki 3 metų auginimas;
- neįgalaus vaiko auginimas;
- vaiko auginimas nepilnoje šeimoje, kai vaiką faktiškai augina vienas iš tėvų<sup>31</sup>;
- dviejų ir daugiau vaikų iki 12 metų auginimas;
- vaiko maitinimas krūtimi;
- nėštumas<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983.

<sup>29</sup> Nuo 2005 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymui, pensinio amžiaus neįgaliejiems asmenims darbingumo lygis nėra nustatomas, jiems yra nustatomas specialiųjų poreikių lygis ir tenkinami jų specialieji poreikiai.

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>31</sup> LAT Senatas 2003 12 29 Nutarimu Nr. 44 išaiškino, kad darbuotojai, vieni auginantys vaikus - tai darbuotojai, kurie faktiškai vieni augina vaiką (vaikus) ar įvaikį (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus (pavyzdžiui, yra našlys (našlė), vieniša motina (įmotė), kitas vaiko tėvas (įtėvis) atlieka laisvės atėmimo bausmę ar jam neterminuotai arba terminuotai apribota tėvų valdžia, santuoka yra nutraukta ar gyvena skyrium ir teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su juo, kt.), be to, neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas išlaiko auginamą vaiką, ar kitas vaiko tėvas taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką. Prieiga per internetą: <[http://www.infolex.lt/lat\\_web\\_test/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461](http://www.infolex.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461)> [žiūrėta 2012-03-10].

<sup>32</sup> Nors Lietuvos teisinėje sistemoje moters nėštumas dar nėra siejamas su šeimos nario – vaiko turėjimu, kadangi pagal galiojančius įstatymus (Civilinio kodekso 2.3 str., Lietuvos Respublikos vaiko gimimo momento nustatymo įstatymas (Valstybės žinios. 2002, Nr. 43-1602), numatantis vaiko gimimo, gyvybingumo požymius), vaiko, kaip fizinio asmens teisinis subjektiškumas atsiranda tik nuo jo gimimo, t. y. kai jis jau yra gimęs ir atitinka specialius gyvybingumo požymius, tačiau šio darbo kontekste nėščia moteris laikytina kaip asmuo, turintis įsipareigojimų šeimai, kadangi nėštumas suponuoja pareigų gimšančiam vaikui atsiradimą.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad darbo teisėje garantijos (bei atitinkamas jų kiekis), palengvinančios galimybę derinti šeiminius įsipareigojimus su profesine veikla, suteikiamos atsižvelgiant į šeimos nario, reikalingo darbuotojo rūpesčio, poreikių dydį. Daugiausiai garantijų suteikiama darbuotojams auginantiems vaikus (ar besiruošiantiems – t. y. nėščiosioms), atitinkamai pagal vaiko amžių, sveikatos būklę (sveikas ar neįgalus vaikas), augimo sąlygas (pilnoje ar nepilnoje šeimoje augantis), mažiau – darbuotojams, prižiūrintiems neįgalius (atitinkamą darbingumo lygį ar specialiuosius poreikius turinčius), sergančius suaugusius šeimos narius. Atitinkamos garantijos yra orientuotos taip, kad užtikrintų socialiai pažeidžiamiausių prižiūrimų šeimos narių galimybę gauti iš dirbančio šeimos nario ne tik ekonominę gerovę, bet ir realią priežiūrą, skiriamą jiems reikalingą papildomą laiką.

## **2. Darbo ir socialinės apsaugos teisės sistema, leidžianti darbuotojams derinti šeimos funkcijas su profesine veikla.**

Darbuotojo, turinčio įsipareigojimų aptartiems šeimos nariams, interesų ratas susijęs su pareigomis šeimai, kurias tam tikrais atvejais yra sunku derinti su savo kaip darbuotojo pareigomis, ypač turint omenyje, kad pagal tai, kokios darbo valandos yra numatytos, didžiąją dalį laiko dirbantis asmuo praleidžia darbe, t. y. vykdydamas savo darbines pareigas ir taip šeimai skiriamo laiko nelieka daug, todėl reikalinga teisinė bazė ir organizacinis mechanizmas, leidžiantis darbuotojui tinkamai derinti savo darbines ir šeimines pareigas. Darbo ir asmeninių poreikių, įsipareigojimų šeimai suderinamumas laikytinas vienu iš modernaus teisinio reguliavimo uždavinių, kad darbuotojas nebūtų verčiamas daryti visuomenei iš esmės žalingus pasirinkimus<sup>33</sup>.

Valstybės formuojama politika, siekiant leisti derinti šeimyninius įsipareigojimus su darbu, reikšminga ne tik darbuotojui, kuris pastaruoju metu vis didesnę dėmesį skiria asmeniniams poreikiams, įsipareigojimams, negalėjimas kurių išpildyti kelia nepasitenkinimą darbu, tačiau svarbi ir tuo, jog taip skatinamas demografinės valstybės padėties gerinimas. Įvairios lengvatos, garantijos, dirbantiems tėvams, ypač susijusios su papildomu poilsiu, lanksčiomis darbo sąlygomis, leidžia bent minimaliai skirti papildomo dėmesio šeimai, sutvarkyti su vaikų auginimu ar negalinčių savim pasirūpinti šeimos narių priežiūra susijusius rūpesčius ir po to vėl produktyviai dirbti. Tai naudinga ir darbdaviams, siekiant gerų darbo rezultatų, kadangi darbo našumas priklauso ne tik nuo organizacinio lygio, bet ir nuo socialinio psichologinio klimato, o žmonių poreikiai, galimybė juos patenkinti, didina darbo produktyvumą<sup>34</sup>. Darbuotojas, turėdamas galimybę patenkinti savo poreikius, susijusius su įsipareigojimais šeimai, neturės tokių papildomų rūpesčių ir galės visu pajėgumu atlikti savo darbines pareigas. Taip tarsi asmeninių poreikių patenkinimas palenkiama ir darbdavio poreikių įgyvendinimui.

Pavyzdžiui, pasinaudodama galimybe į nėštumo ir gimdymo (ar vaiko priežiūros) atostogas, darbuotoja yra užtikrinta, kad ji, grįžusi iš šių atostogų tebeturės savo darbo vietą, o darbdaviui tarsi savotiškai palengvinamas darbo organizavimas - jam nereikia ieškoti kito, kvalifikuoto, turinčio darbo patirtį darbuotojo praėjus minėtų atostogų laikotarpiui. Arba, tarkim lygiai taip pat, kilus trumpalaikiams didesniems rūpesčiams, darbuotojas, turintis

---

<sup>33</sup> Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110), p. 29.

<sup>34</sup> Sakalas A., Šilingienė V. Personalo valdymas. Kaunas: Technologija. 2000, p. 21.

įsipareigojimų šeimai (priklausomai nuo subjektų, kuriems įsipareigojės), vietoj to, kad nutrauktų darbo sutartį, turi galimybę pasinaudoti nemokamomis atostogomis išspręsti atsiradusiems rūpesčiams ir panašiai, o darbdavys – išsaugoti darbuotoją.

Siekiant skatinti darbingumą asmenų, turinčių vaikų, Lietuvoje stengiamasi vystyti bei tobulinti ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros sistemą, kurios įstaigas koordinuoja Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. Vadovaujantis 2009 m. lapkričio 1 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1509 patvirtintu Vaikų nuo gimimo iki privalomojo mokymo pradžios gyvenimo ir ugdymo sąlygų gerinimo modelio aprašu<sup>35</sup>, Lietuvoje nemažai dėmesio skiriama ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikų gyvenimo ir ugdymo sąlygoms, kas iš esmės leidžia tokių vaikų tėvams daugiau dėmesio skirti darbui, kai jie yra garantuoti dėl savo vaikų priežiūros tuo metu, kai jie dirba. Tačiau tokių vaikų priežiūros įstaigų sistema laikytina tik pagalbinę funkciją atliekanti šioje srityje, kadangi pagrindinė atsakomybė už vaikus ir rūpinimasis jais, vis dėl to tenka tėvams, o ši sistema tik palengvina tėvų laiko, galimo skirti šeimai ir darbo laiko suderinimui.

Viena iš pagrindinių priemonių, padedančių darbuotojams derinti šeimos funkcijas su profesine veikla, laikoma darbo ir socialinės apsaugos teisės normų sistema<sup>36</sup>, suteikianti specifines teises darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai bei atitinkamai tam tikras socialines garantijas naudojantis tam tikromis teisėmis. Analizuojant šią teisinę bazę išskirtini keli aspektai, turintys esminę reikšmę derinant darbą ir šeimą:

- garantijos sudarant bei nutraukiant darbo sutartį;
- lanksčios užimtumo galimybės;
- specifinės darbo sąlygų garantijos (apribojimai);
- atostogų bei papildomo poilsio laiko garantijos;
- negautų darbinių pajamų kompensavimas.

Šių garantijų visuma leidžia bent minimaliai atstatyti socialinę pusiausvyrą visuomenėje, suteikiant galimybes darbuotojams išsaugoti darbo vietą ir vykdyti tiek ekonominius, tiek moralinius įsipareigojimus šeimai, kartu taip saugoma ir šeima kaip visuomeninė vertybė, kad šiuolaikinėje į darbą, karjerą orientuotoje visuomenėje nebūtų nustumiami į antrą planą.

---

<sup>35</sup> 2009 m. lapkričio 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1509 patvirtintas Vaikų nuo gimimo iki privalomojo mokymo pradžios gyvenimo ir ugdymo sąlygų gerinimo modelio aprašas. Valstybės žinios, 2009-11-21, Nr. 138-6073.

<sup>36</sup> Petrylaitė V. Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus. *Justitia*. 2009, Nr. 1(71), p. 53.

## 2.1. Įdarbinimas bei garantijos darbo sutarties nutraukimo atvejais.

Bene vienintelė Darbo kodekso norma – principas, suteikianti garantiją asmenims, turintiems išpareigojimų šeimai, yra numatyta 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, draudžianti diskriminuoti tokius asmenis dėl jų šeimyninės padėties, ši nuostata yra perkelta į 96 straipsnio 1 dalies 1 punktą, įtvirtinant, jog draudžiama atsisakyti įdarbinti šiuo pagrindu<sup>37</sup>, t. y. kartu ir dėl išpareigojimų šeimai. Pažymėtina, kad Lietuvoje dalis tokių asmenų yra papildomai remiami darbo rinkoje, siekiant juos į šią rinką įtraukti. Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 7 punkte numatyta, jog tokie asmenys yra: nėščios moterys, šeimos pasirinkimu vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų<sup>38</sup>.

Manytina, jog toks subjektų, papildomai remiamų darbo rinkoje, ratas pasirinktas todėl, kad tokie asmenys, dėl turimų šeiminių funkcijų yra mažiau patrauklūs darbdaviams, pvz. įdarbinus nėščią moterį darbdavys susiduria su problema, kad tos darbuotojos kurį laiką realiai nebus, kai ji išeis nėštumo ir gimdymo atostogų, taip pat nėra itin patrauklūs darbo rinkoje tėvai auginantys vaiką iki 8 metų (ar neįgalų vaiką), kadangi jie nuolat susiduria su vaikų auginimo problemomis, tokiomis, kaip dažnos vaikų ligos ir panašiai, todėl darbdavys nėra garantuotas tuo, jog toks darbuotojas galės visada produktyviai dirbti. Tokiems asmenims įdarbinti valstybė organizuoja remiamąjį įdarbinimą subsidijuojant. Taip siekiama šiuos asmenis įtraukti į darbo rinką padarant jų įdarbinimą patrauklesniu darbdaviui, kadangi darbdaviui, įdarbinusiam tokį asmenį, pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 26 straipsnį<sup>39</sup> tam tikrą laiką yra mokama subsidija šio asmens darbo užmokesčiui bei nuo šio užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti. Sukuriant tokią teisinę bazę valstybė iš dalies kompensuoja tokių asmenų „nepatrauklumą“ darbdaviui ir sulygina galimybes įsidarbinti lyginant su asmenimis, neturinčiais tokio pobūdžio išpareigojimų negalintiems savimi pilnai pasirūpinti šeimos nariams.

Tiek įdarbinant tokius asmenis (nėščias moteris, tėvus auginančius vaikus ir kt.) draudžiama juos diskriminuoti dėl tokios jų šeimyninės padėties, tiek tas pats diskriminacijos draudimas galioja ir darbo sutarties nutraukimo atveju. Darbo sutartis baigiasi likvidavus

---

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006-06-30, Nr. 73-2762.

<sup>39</sup> *Ibidem*.

darbdavį be teisių perėmėjo, darbuotojui mirus arba kai ji nutraukiama Darbo kodekso ir kitų įstatymų numatytais pagrindais (Darbo kodekso 124 straipsnis). Darbo sutarties nutraukimo atvejais galima išskirti dvi garantijų grupės:

- garantijos, orientuotos į nėščiąjų apsaugą;
- orientuotos į darbuotojų, auginančių vaikus ar prižiūrinčių kitus, tam tikrus kvalifikuojančius požymius turinčius, šeimos narius, apsaugą.

Ypatinga apsauga darbo sutarties nutraukimo atveju yra skiriama nėščioms darbuotojoms. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)<sup>40</sup> (toliau – Direktyva 92/85/EEB) 10 straipsnyje numatyta, kad valstybės turi imtis priemonių kad būtų uždraustas nėščių, neseniai pagimdžiusių bei maitinančių krūtimi darbuotojų atleidimas iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką, jei kompetentinga institucija yra davusi sutikimą.

Pažymėtina, kad Lietuvoje, įgyvendinant šią direktyvą, darbo sutarties nutraukimo atveju, skirta netgi didesnė nėščiųjų apsauga. Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas draudimas atleisti nėščią moterį iš darbo viso jos nėštumo metu ir dar mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms<sup>41</sup>. Tiesiogiai numatomos tik trys išimtys, kurioms esant galima atleisti nėščią (ar nepraėjus mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų) darbuotoją: kai moteris dirbo pagal laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui; Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais, kai darbo sutartis privalo būti nutraukiama nepriklausomai nuo šalių valios, bei to paties straipsnio 2 dalyje numatytu atveju, kai miršta darbdavys, jei nėra jo teisių perėmėjo ar sutartis buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam. Visais kitais atvejais, vertinant sistemiškai apsaugines normas bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką, laikytina, jog nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja yra griežtai draudžiama.

Esant tokiam teisiniam reglamentavimui bei nusistovėjusiai teismų praktikai, logiškai peršasi išvada, jog darbuotojos nėštumas yra aplinkybė, eliminuojanti netgi darbdavio galimybę, numatyta Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje, nutraukti darbo sutartį tokiais

---

<sup>40</sup> 1992m. spalio 19 d. Europos Bendrijų Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, p. 1-10.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

darbuotojai padarius pakartotinį ar šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Taip pat atimama galimybė nutraukti darbo sutartį nepasibaigus išbandymo terminui, darbdaviui nusprendus, kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių neatlieka tinkamai darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant darbo sutartį<sup>42</sup>.

Anot V. Tiažkijaus, tokios griežtos įstatymo nuostatos parodo valstybės požiūrį į šeimą, motinystę kaip vieną iš svarbiausių ir labiausiai saugomų institutų<sup>43</sup>. Tačiau vėlgi, įstatyme nėra konkretaus draudimo darbdaviui taikyti drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo (kurios parinkimas apskritai yra darbdavio diskrecijos teisė). Tokia teisinė pozicija susiformavo vertinant teismų praktiką, itin orientuotą į nėščiąjų, neseniai pagimdžiusių bei krūtimi maitinančių darbuotojų apsaugą nuo atleidimo iš darbo. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nėra konkrečiai pasisakęs dėl imperatyvaus draudimo atleisti tokią darbuotoją už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Todėl manytina, kad tai kol kas yra atviras ir diskusijas keliantis klausimas, nes vertinant šiuo metu nusistovėjusį tokių darbuotojų apsaugos nuo atleidimo iš darbo traktavimą, šioms darbuotojoms tarsi sudaromos itin palankios sąlygos piktnaudžiauti savo teisėmis bei nepaisyti elementarios darbo drausmės ir darbdavio interesų.

Nėščia darbuotoja turi galimybę naudotis savo apsauginėmis teisėmis nepriklausomai nuo nėštumo laiko, tokių jos teisių atsiradimas sietinas su momentu, kai pateikiama darbdaviui medicininė pažyma, patvirtinanti jos nėštumą. Pažyma, pateikiama darbdaviui, turi atitikti reikalavimus – tam tikrą formą, patvirtintą sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 d. įsakymu Nr. 515 „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“<sup>44</sup>. Tačiau LAT teisėjų kolegija pažymėjo, kad net ir esant tokiam atvejui, kai darbdaviui kyla abejonės dėl pateikiamos pažymos reikalavimų, jis, gavęs bet kokią pažymą iš medicinos įstaigos apie nėštumą, privalo imtis visų priemonių ir išsiaiškinti tikrąją padėtį, o nuo tos pažymos gavimo vadovautis Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatytu draudimu nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi<sup>45</sup>.

Tokios pažymos pateikimas darbdaviui yra valinis aktas – išreiškiamą darbuotojos valia pasinaudoti jai įstatymo garantuojamomis teisėmis. LAT teisėjų kolegija pažymėjo, jog jos pačios nuožiūrai paliekama teisė apsispręsti, ar ji nori naudotis įstatymo suteikta garantija

---

<sup>42</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 4 d. nutartis civ. byloje *I. Stankutė v. E. Lukošiaus komercinė firma „Skorpionas“*, Nr. 3K-3-214/2002, kat. 2.9; 2.4.4. Prieiga per internetą: <http://www.infollex.lt/tp/9859>, [žiūrėta: 2012-02-07].

<sup>43</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 451.

<sup>44</sup> 1999 m. lapkričio 29 d. LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. 515 Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos. Valstybės žinios. 1999, Nr. 103-2972.

<sup>45</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis civ. byloje *M. Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8. Prieiga per internetą: < <http://www.infollex.lt/tp/25148> >, [žiūrėta: 2012-03-10].

nebūti atleisti iš darbo. Garantijos turi būti pradėdamos taikyti nuo to momento, kai ji pateikia pažymą, jei tik darbuotoja dar neatleista<sup>46</sup>. Tačiau net ir pateikus medicininę pažymą darbdaviui, nėščia darbuotoja, gali nesinaudoti šia apsaugine garantija, svarbus yra akivaizdus jos valios pasirinkti išreiškimas – kokia apimtimi ir būtent kokiomis apsauginėmis nuostatomis ji nori pasinaudoti (visomis ar tik tam tikra jų dalimi). Darbo kodekso 132 straipsnio taikymas yra imperatyvus tik darbdavio atžvilgiu, jis moters valios būti atleisti pagal šalių susitarimą (laisva valia išreikštas moters susitarimas su darbdaviu dėl darbo sutarties nutraukimo), visiškai neįtakojama<sup>47</sup>, todėl manytina, kad galima atleisti nėščią moterį šalių sutarimu, jei yra išreiškiamas tokia darbuotojos laisva valia. Tuo tarpu, jau esant tokiam susitarimui su darbdaviu iš ankščiau (dar prieš moters nėštumą), nėščia darbuotoja turi teisę pasinaudoti Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir prašyti darbdavio perkelti atleidimo datą į kitą datą, pasibaigus šio straipsnio numatytam garantijos terminui, kadangi vertintina ta aplinkybė, jog sudarant šalių susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo ateityje, darbuotojos valios susiformavimui negalėjo turėti įtakos vėliau esmine tapusi aplinkybė – jos nėštumas<sup>48</sup>. Tokiais atvejais yra netaikytinas Darbo kodekso 127 straipsnio 4 dalyje numatytas terminas atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, kadangi aiškiai išreiškiamas darbuotojos valia pasinaudoti specialiąja norma, numatyta Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje.

Terminuotos darbo sutarties termino suėjimas pagal galiojančią praktiką taip pat savaime nesudaro prielaidos darbdaviui pasinaudoti sutarties su nėščia darbuotoja nutraukimo galimybe, kadangi tai jam padaryti dar tam tikrą terminą imperatyviai draudžia Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies norma. Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog jei pasibaigus terminuotos sutarties terminui darbo santykiai faktiškai tęsiasi, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. Tokiu atveju, darbdavys tarsi neturėtų teisės išreikšti (patvirtinti) savo valią nutraukti terminuotą darbo sutartį suėjus jos terminui, jei iki termino suėjimo darbuotoja tapo nėščia ir nusprendė pasinaudoti jai įstatymų suteikta garantija, draudžiančia ją atleisti iš darbo, sutartis taptų neterminuota ir vėliau, išnykus aplinkybėms, suteikiančioms tokiai darbuotojai apsaugines garantijas, apsunkinama darbdavio galimybė atleisti šį darbuotoją

---

<sup>46</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civ. byloje *A. Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2. Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/48229> [žiūrėta: 2012-02-17].

<sup>47</sup> Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 8 d. sprendimas civ. byloje *I. A. v. UAB „Bomba“*, Nr. 2A-1556-450/2011, kat. 121.21.; 11.9.; 11.9.1.;14.(S). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/218481>, [žiūrėta: 2012-02-07].

<sup>48</sup> Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 2 d. nutartis civ. byloje *A. T. v. UAB „Toode“*, Nr. 2A-172-492/2011, kat. 11.9.1.; 11.9.8.; 121.15.; 121.18.; 121.21. Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/190233>, [žiūrėta: 2012-02-07].

apskritai. Tačiau LAT teisėjų kolegija išaiškino, kad nėščiai darbuotojai pasinaudojus Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies garantija, terminuota sutartis savo, kaip terminuotos sutarties pobūdžio nepraranda, kadangi sutarties terminas įstatymo pagrindu yra tik perkeliamas į kitą datą ir bus laikomas suėjusiu pasibaigus minėtos garantijos taikymo laikui<sup>49</sup>. T. y. sutarties terminas bus laikomas suėjusiu praėjus mėnesiui po jos nėštumo ir gimdymo atostogų ir tik tada darbdavys galės teisiškai nutraukti terminuotą darbo sutartį, suėjus jos terminui.

Pažymėtina tai, kad Darbo kodekso 113 straipsnyje numatyta trumpalaikė darbo sutartis taip pat yra viena iš terminuotų darbo sutarčių, jos sudarymo terminas neviršija dviejų mėnesių ir ją sudarant *expressis verbis* susitariama, kad ji yra būtent trumpalaikė<sup>50</sup>. Tokia sutartis paprastai yra sudaroma atlikti trumpalaikiams ar skubiems darbams, laikinai nedirbantiems darbuotojams pavaduoti jų atostogų ar ligos ir panašiais atvejais. Jei tokiom sąlygom įdarbintos moters dėl jos nėštumo negalima būtų atleisti pasibaigus trumpalaikėi darbo sutarčiai, manytina, kad būtų neproporcingai apsunkinama darbdavio padėtis, todėl visai pagrįstu laikytinas įstatymo leidėjo 2005 metais priimtas Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatytos garantijos išimčių papildymas<sup>51</sup> įtraukiant ir trumpalaikę darbo sutartį.

Apibendrinant vertintina, jog Lietuvoje tiek Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta apsaugine norma, tiek suformuota teismų praktika, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms atleidimo iš darbo atveju taikoma netgi aukštesnio lygio apsauga, negu numato Europos Sąjungos teisės aktai, tarp kurių ir Direktyva 92/85/EEB.

To paties Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje numatyta apsauga nuo atleidimo iš darbo darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų. Pažymėtina, kad ši apsauginė norma taikoma realiai dirbantiems darbuotojams, kurie augina vieną ar daugiau vaikų iki trejų metų amžiaus (tiems, kurie yra išėję atostogų vaikui prižiūrėti iki trejų metų, ši norma netaikoma, jie naudojami garantija į paliekamą darbo vietą atostogų laikotarpiu, numatyta Darbo kodekso 180 straipsnio 3 dalyje). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šia apsauga nuo atleidimo iš darbo nesant darbuotojo kaltės gali naudotis tiek vienas iš tėvų, tiek abu – ir tėvas, ir motina, jei jie kartu

---

<sup>49</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civ. byloje *A.Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2. Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/48229> [žiūrėta: 2012-02-17].

<sup>50</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 98.

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.

augina vaiką iki trejų metų. Be to, vertinant Darbo kodekso normas sistemiškai (180 straipsnio 1 dalis), darbuotoju, auginančiu vaiką laikytinas ne tik tėvas (įtėvis) ar motina (įmotė), bet ir seneliai, kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaiką, taip pat darbuotojai, paskirti vaiko globėju<sup>52</sup>.

Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalimi numatytas imperatyvas darbdaviui, draudžiantis atleisti darbuotoją, auginantį vaiką iki trejų metų pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, t. y. jei nėra darbuotojo kaltės, net ir esant svarbioms ar ypatingoms priežastims. Kitaip tariant, darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų negali būti atleistas net ir tuo atveju, jei jo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai ar elgesys darbe, kas Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje apibrėžta kaip galimos svarbios priežastys, netenkina darbdavio. Kitais atvejais (suėjus sutarties terminui, esant nepatenkinamiems išbandymo rezultatams ar dėl darbo drausmės pažeidimo) darbuotojai, auginantys vaikus iki trejų metų nėra papildomai apsaugoti nuo darbo sutarties nutraukimo.

Dar viena garantija, ne tokia imperatyvi, nustatyta darbuotojams, auginantiems vaikus iki keturiolikos metų. Su jais, nesant tokio darbuotojo kaltės, pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, darbo sutartis gali būti nutraukiama tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. LAT Senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, išaiškino, kad šios, Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalies prasme ypatingi atvejai turi būti suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir jie konkrečiu atveju nustatomi atsižvelgiant į darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą<sup>53</sup>.

Tačiau jei vis dėlto su darbuotoju, auginančiu vaiką iki keturiolikos metų yra nutraukiama darbo sutartis, tokiam darbuotojui numatyta ilgesnio išpėjimo termino garantija (išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama be išpėjimo). Tokie darbuotojai, vadovaujantis

---

<sup>52</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 145.

<sup>53</sup> LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Prieiga internete: [http://www.infollex.lt/lat\\_web\\_test/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461](http://www.infollex.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461), [žiūrėta: 2012-03-12].

Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalimi, turi būti įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo prieš dvigubai ilgesnį laiką, t. y. prieš keturis mėnesius.

Lyginant Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje numatytą apsauginę normą ir 132 straipsnio 2 dalyje, vertintina, jog 129 straipsnio 4 dalyje numatytas apribojimas darbdaviui taikytinas tik darbuotojų, auginančių vaikus nuo trejų iki keturiolikos metų atžvilgiu, kadangi 132 straipsnio garantija, numatyta auginantiems iki trejų metų, yra didesnė, draudžianti nutraukti darbo sutartį ne tik dėl svarbių priežasčių, tačiau net ir ypatingais atvejais, kurie pažeistų darbdavio interesus.

Svarbiomis priežastimis, leidžiančiomis darbdaviui nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis), įstatymų leidėjas įvardino ne tik susijusias su darbuotojo asmeniu (kvalifikacija, profesiniai gebėjimai ar elgesys darbe), tokiomis priežastimis yra ekonominės, technologinės ar struktūriniai pertvarkymai. Esant tokioms priežastims, kai darbdavys yra priverstas mažinti darbuotojų skaičių, Darbo kodekso 135 straipsnis numato pirmumo teisę būti paliktiems darbuotojams, tarp kurių patenka ir darbuotojai, kurie vieni augina vaikus iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis.

Šiuo atveju į garantijos turėti pirmumo teisę nebeturi darbuotojai, auginantys vaiką pilnoje šeimoje, kadangi ši norma taikoma išskirtinai tik faktiškai vieniems vaikus auginantiems darbuotojams, o taip pat turintiems išipareigojimų neįgaliems šeimos nariams, kuriems, kaip jau buvo aptarta, priskirtini ir tėvai, seneliai, vaikaičiai, broliai, seserys, kuriuos darbuotojas prižiūri. Tokiems šeimos nariams turi būti nustatytas tam tikras, atitinkamai pagal amžių: neįgalumo, darbingumo ar specialiųjų poreikių, reglamentuojamų Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo<sup>54</sup>, lygis. O priežiūros faktui patvirtinti pakanka, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo ir šeimos nario, pripažinto turinčiu atitinkamai Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatyto lygio neįgalumą, darbingumą ar specialiuosius poreikius, tapačią gyvenamąją vietą<sup>55</sup>.

Be šios sąlygos – turėti išipareigojimų tokios kategorijos šeimos nariams, reikalaujama dar viena sąlyga, kad darbuotojas įgytų pirmumo teisę likti darbe – jo

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983.

<sup>55</sup> LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Prieiga internete: [http://www.infollex.lt/lat\\_web\\_test/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461](http://www.infollex.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461), [žiūrėta: 2012-03-12].

kvalifikacija turi būti tolygi arba aukštesnė už kitų tos pačios įmonės, įstaigos darbuotojų, pretenduojančių likti darbe, kvalifikaciją (Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalis). Nustačius darbuotojui tokios pirmenybės teisės likti darbe buvimą pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalį, prieš kitus tos įstaigos darbuotojus, kurių kvalifikacija nėra aukštesnė už jo kvalifikaciją, jam turėtų būti taikoma pirmenybės teisė pasilikti darbe prieš kitus įstaigos darbuotojus, kurie pagal šį straipsnį tokios pirmenybės neturi<sup>56</sup>. Akcentuotinas tokiems darbuotojams keliamas kvalifikacijos reikalavimas, kadangi jiems apsauga nuo darbo sutarties nutraukimo Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu taikytina tik esant nutraukimui dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, tačiau ši garantija negalioja, jei darbo sutartis nutraukiama dėl kitų, Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje nurodytų priežasčių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ar elgesiu darbe<sup>57</sup>. Kitaip tariant, tokie darbuotojai apsaugomi tik esant aplinkybėms, kurios su ju, kaip darbuotojų asmeniu, nėra susijusios.

Apibendrinant galima teigti, kad didžiausios garantijos nutraukiant darbo sutartį yra teikiamos nėščioms darbuotojoms bei darbuotojams, auginantiems mažus vaikus (kaip ir užimtumo rėmimo sistemoje labiausiai remiami asmenys). Auginantiems vyresnius nuo trejų iki keturiolikos metų darbuotojams yra žymiai mažesnės garantijos. Tuo tarpu esant vyresniems vaikams ar prižiūrint atitinkamai priežiūros reikalingą šeimos narį, garantijos taikomos minimalios, kuriomis darbuotojas gali pasinaudoti tik atitikdamas tam tikrus su jo, kaip darbuotojo, asmeniu susijusius reikalavimus (kvalifikacija) ir jos labiau vertintinos tik kaip užtikrinančios tokių darbuotojų nediskriminavimo principą, numatytą Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, darbo sutarties nutraukimo atveju.

## **2.2. Lankstaus užimtumo formų galimybė.**

Dirbantiems asmenims ne visada įmanoma suderinti tradicinį darbo laiką ar pobūdį su šeimos poreikiais, todėl dalis darbingų asmenų priversti rinktis arba šeimą, arba darbą, tačiau bet kuriuo atveju jie nukentčia. Tokiais atvejais viena iš priemonių, leidžiančių suderinti darbą ir šeimą, laikytinos lanksčios užimtumo formos. Naudojant lanksčias darbo organizavimo formas galima sumažinti darbuotojo diskomfortą, patiriamą dėl šeimyninių rūpesčių, lankstus darbo

---

<sup>56</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 10 d. nutartis civ. byloje R. Č. v. Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarija, Nr. 3K-3-380/2011, kat. 11.9.5; 11.9.8; 11.9.9; 114.4; 114.11(S). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/227030>, [žiūrėta: 2012-03-12].

<sup>57</sup> Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 262.

laiko reguliavimas leidžia lanksčiau prisitaikyti prie šeimos poreikių, kaip, tarkim, galimybė pakeisti darbo pradžios ar pabaigos laiką, dirbti trumpesnėmis darbo valandomis padeda išvengti įtampos darbe dėl rūpinimosi laiku spėti grįžti namo prieš išeinant auklei ar laiku spėti nuvežti ir pasiimti vaikus iš mokyklos, ikimokyklinės įstaigos, atlikti tam tikras procedūras namie esantiems neįgaliems šeimos nariams ir pan. Darbas namuose leidžia darbuotojui daugiau laiko skirti šeimos bei namų priežiūrai, pajusti didesnę komfortą dėl galimybės lengviau suderinti įsipareigojimus su profesine veikla, skirti pakankamai laiko pagal poreikius šeimai ir kartu neprarasti ekonominio stabilumo – pajamų.

Pastaruoju metu Europos darbo rinkose itin populiarėja lankstesnės darbo organizavimo formos, kuriomis nukrypstama nuo įprastinių darbo sutarčių, toks vadinamasis nestandartinis darbas leidžia organizuoti darbą pagal gamybos ar paslaugų svyravimus, siekiama nuolat tobulinti tokias darbo formas norint ekonominio augimo, pritaikant verslo strategijas ir našumą prie globalizuotų rinkų bei ekonomikos<sup>58</sup>. Lietuvoje taip pat yra skatinamos lankstaus užimtumo formos, Lietuvos darbo birža teikia informaciją darbdaviams apie galimybę taikyti lankstų darbo organizavimą bei jo privalumus, tarp kurių pažymima ir galimybė darbdaviui padėti savo darbuotojams derinti darbo laiką ir darbo vietą su jų asmeniniais interesais<sup>59</sup>.

Teisės teorijoje akcentuojamas lanksčių darbo formų patrauklumas, naudingumas įvairiais aspektais tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Pavyzdžiui, darbdaviui netradicinės darbo formos leidžia susikurti įmonei reikalingą lanksčiąją darbo jėgą, leidžiančią planuoti darbo jėgos paklausą atsižvelgiant į gamybos reikalavimus, ypač turint omenyje tai, kad sparčiai kintanti globali ekonomika keičia darbo pobūdį, reikalauja daugiau lankstumo darbo rinkoje<sup>60</sup>. Lanksčių darbo organizavimo formų taikymas suteikia galimybę įsilieti bei išsilaikyti darbo rinkoje ir socialiai silpnesnių kategorijų darbuotojams, tokiems, kaip auginantems mažus vaikus ir panašiai, kadangi leidžia gana palankiai derinti profesinę veiklą su savo kaip tėvų pareigomis, suteikiama pakankama erdvė variuoti laiku, reikalingą jo dalį skiriant vaikų (ar kitų šeimos narių) interesams. Lanksčios darbo laiko bei užimtumo formos sudaro sąlygas darbuotojams derinti darbą su šeima, šeimos narių priežiūra, todėl jų plėtojimas bei taikymas

---

<sup>58</sup> Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Lanksčios darbo organizavimo formos - „labai netipiškos“ sutartys. Santrauka. EF/10/09/LT Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/lt/1/EF10091LT.pdf>, [žiūrėta: 2012-03-17].

<sup>59</sup> Lietuvos darbo birža. Lankstus darbo organizavimas. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PATARIMADARBDAVIAMS/Puslapiai/lanstus\\_darbas.aspx](http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PATARIMADARBDAVIAMS/Puslapiai/lanstus_darbas.aspx), [žiūrėta: 2012-03-17].

<sup>60</sup> Žičkienė S., Klovierienė A. Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2008 m. Nr. 3 (12), p. 405.

laikytinas labai svarbiu bendru valstybės ir darbdavių tikslu, kai valstybė turi nustatyti teises galimybes darbuotojams tartis su darbdaviais dėl lanksčių darbo sąlygų, tuo tarpu darbdaviai privalo jiems suteikti valstybės numatytas garantijas bei geranoriškai diegti savo įmonėse lankstaus darbo modelius<sup>61</sup>.

Tokie nestandartiniai darbo modeliai, suteikiantys lanksčias darbo sąlygas, leidžiančias derinti profesinę veiklą su šeimos interesais, skirstytini pagal jų suteikiamų galimybių pobūdį, atsižvelgiant į tai, kaip, kur, kokiomis sąlygomis leidžiamas lankstumas. Išskirtinas darbo lankstumas pagal šiuos aspektus:

- darbo laiko lankstumą (pvz., ne visas darbo laikas, darbo laiko pradžios ir pabaigos režimo reguliavimas);
- darbo vietos lankstumą (pvz. nuotolinis darbas);
- darbo pobūdį (pvz. trumpalaikis, sezoninis darbas);
- kitus lanksčius aspektus (pvz. darbo nuoma).

Siekiant pateikti darbuotojams ir darbdaviams bei jų interesus atstovaujančioms organizacijoms lanksčių darbo organizavimo formų sampratą, jų taikymo galimybes įmonėse, įstaigose ir organizacijose įforminant individualius ar kolektyvinius darbo santykius, parengtos 2003 m. spalio 17 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-160 patvirtintos Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas<sup>62</sup> (toliau – Rekomendacijos). Šiose Rekomendacijose apibrėžiama lanksčių darbo formų reikšmė ne tik didinant užimtumą, tačiau ir padedant derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Akcentuojama, kad šeimos pareigų vykdymas yra viena iš priežasčių, sąlygojančių lanksčių darbo organizavimo formų taikymą darbuotojui bei pabrėžiama, jog pirmumo teisę taikant lanksčias užimtumo formas galėtų turėti:

- nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios bei krūtimi maitinančios darbuotojos;
- darbuotojai, auginantys vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbuotojas vienas auginantis vaiką iki keturiolikos arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;
- darbuotojai, slaugantys sergantį šeimos narį, kuriam pagal medicinos įstaigos išvadą reikalinga nustatyto pobūdžio priežiūra<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> Petrylaitė V. Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus. *Justitia*. 2009, Nr. 1(71), p. 58.

<sup>62</sup> 2003 m. spalio 17 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-160 patvirtintos Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 101-4573.

<sup>63</sup> *Ibidem*.

Tai subjektai, kuriems Darbo kodeksas suteikia didžiausias darbo lankstumo garantijas, atsižvelgiant į jų išipareigojimų dydį. Lietuvos teisės aktais reglamentuojamų lankstčių užimtumo formų įvairovė sudaro galimybes darbuotojui pagal poreikį pasirinkti tam tikrą darbo formą, kuri kuo optimaliau leistų jam neprarasti darbo ir kartu vykdyti pareigas to reikalingiems šeimos nariams. Aptariant išsamiau Darbo kodekse numatytas lankstaus užimtumo formas, jos grupuotinos į dvi didesnes grupes, klasifikuojant jas pagal darbo laiko ir darbo organizavimo (atskirų darbo sutarčių rūšių) aspektus.

## **2. 2. 1. Darbo laiko lankstumo galimybės.**

Kadangi šiuolaikinėje visuomenėje dirbančio asmens didžioji laiko dalis paprastai yra skiriama darbui, pagal skiriamą likusį nuo darbo laiką šeimai, pastaroji tarsi nustumiama į antrą vietą, todėl esant tokiai situacijai, valstybei tenka uždavinys suformuoti tokią teisinę bazę bei jos įgyvendinimo instrumentus, kuri padėtų darbdaviui, darbuotojui ir jo šeimai rasti kompromisą, suderinant visų trijų šalių interesus taip, kad bet kuri iš šalių kuo mažiau nukentėtų<sup>64</sup>. Visų pirmą, toks interesų derinimas galimas nustatant darbuotojui lankstaus darbo laiko galimybes.

Vieną iš tokių esminių galimybių suteikia Darbo kodekso 146 straipsnis, reglamentuojantis ne viso darbo laiko ypatumus, pagal kurį, pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų ar darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų (1 dalies 3 punktas), o taip pat darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį (pagal sveikatos įstaigos išvadą) (1 dalies 6 punktas), gali būti nustatomas ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas. Darbuotoju, dirbančiu ne visą darbo laiką, laikytinas darbuotojas, kuriam įprastų darbo valandų skaičius yra nustatomas mažesnis, lyginant su toje pačioje dirbančių darbuotojų, sudariusių tokio paties pobūdžio darbo sutartį bei atliekančių tą patį ar panašų darbą, darbo valandomis<sup>65</sup>. Taigi, tokiam darbuotojui suteikiama galimybė dirbti trumpesnėmis darbo valandomis, kas leidžia įgyti papildomo laisvo laiko, skirtino šeiminiams rūpesčiams išspręsti, ir taip lankstčiai suderinti laiko paskirstymo tiek šeimyninėms, tiek darbinėms pareigoms atlikti, kad per daug nenukentėtų vieni ar kiti interesai.

---

<sup>64</sup> Petrylaitė V. Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus. Justitia. 2009, Nr. 1(71), p. 53.

<sup>65</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 182.

Pasinaudodamas galimybe dirbti ne visą darbo laiką, darbuotojas gali susitarti su darbdaviu dėl tokių darbo sąlygų tiek sudarant darbo sutartį, tiek ir vėliau, jau esant teisiniams darbo santykiams, pakeičiant darbo sutartį ir joje nustatant ne viso darbo laiko sąlygą<sup>66</sup>. Toks darbuotojo pasirinkimas dirbti ne visą darbo laiką neturi įtakos jo, kaip darbuotojo darbo teisėms, susijusioms su kvalifikacijos kėlimu, darbo stažo apskaičiavimu, nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, neriboja kitų teisių. Tačiau vis dėlto toks pasirinkimas atsiremia ir į darbuotojo finansinius poreikius, nes dirbant ne visą darbo laiką proporcingai neišdirbtam laikui sumažėja ir darbo užmokestis, kadangi esant šiai darbo sąlygai, yra mokamas atlyginimas proporcingai išdirbtam laikui arba už atliktą darbą (Darbo kodekso 196 straipsnis, 146 straipsnio 3 dalis), todėl kiekvienu atveju, darbuotojas, svarstydamas dėl galimybės skirti daugiau laiko prižiūrimams šeimos nariams, turi apsvarstyti ir finansinio stabilumo faktorių, kas itin aktualu tokiais atvejais, jei darbuotojas vienas išlaiko šeimą, ar tarkim, kai vienas augina vaiką ir jei vaikui neteikiamas (ar teikiamas minimalus) kito tėvo išlaikymas, kartais dėl finansinių sumetimų darbuotojas priverstas nesinaudoti tokia lankstaus darbo laiko galimybe.

Pažymėtina, kad ne visas darbo laikas Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 3 ir 6 punkte numatytais atvejais yra nustatomas darbuotojo iniciatyva ir jo pageidavimu, valia, tuo tarpu darbdaviui nepaliekama laisvė valios išraiškai, jam numatyta pareiga priimti tokį darbuotojo siūlymą tartis dėl ne viso darbo laiko.

Ne viso darbo laiko nustatymo tvarka ir sąlygos reglamentuojamos 2004 m. lapkričio 29 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1508 Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo<sup>67</sup> (toliau – Nutarimas Nr. 1508). Vadovaujantis šiuo nutarimu, darbuotojams, nurodytiems Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 3 ir 6 punkte, numatyta trumpesnė susitarimo su darbdaviu galimybės patvirtinimo procedūra, lyginant su atvejais, kai yra galimybė tartis dėl tokių darbo laiko sąlygų nustatymo bendru šalių sutarimu su darbuotojais, neturinčiais tokių šeiminių įsipareigojimų. Aptariamiesiems subjektams, pateikus rašytinius prašymus dėl ne viso darbo laiko, darbdavys tokius prašymus privalo išnagrinėti ir pateikti darbuotojui atsakymą raštu ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos, jei darbuotojo prašyme nebuvo nurodyta konkreti ne viso darbo laiko nustatymo data. Iš dalies tokia tvarka apsunkina darbdavio poziciją, jei jis turi per tokį trumpą laikotarpį sudaryti atitinkamas darbo laiko sąlygas, ypač jei įmonėje yra nepertraukiamas darbo pobūdis ir

---

<sup>66</sup> 2004 m. lapkričio 29 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1508 Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo. Valstybės žinios. 2004, Nr. 173-6406.

<sup>67</sup> *Ibidem*.

panašiai. Tačiau manytina, kad tokiu atveju ir darbuotojui reikėtų nepiktnaudžiauti savo teisėmis bei vadovautis sąžiningumo, teisingumo bei abipusio bendradarbiavimo principais.

Itin palankus šeimyninių įsipareigojimų ir profesinės veiklos derinimo prasme darbas ne visą darbo laiką tuo, kad įstatymų leidėjas leidžia tartis dėl darbo laiko paskirstymo variantų. Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas tiek sumažinant darbo valandų skaičių per dieną, tiek darbo dienų skaičių per savaitę ar derinant abu šiuos variantus. Darbuotojas atsižvelgdamas į savo bei šeimos narių būtinuosius poreikius, sutaręs su darbdaviu, gali tiek sutrumpinti darbo dieną, tiek pasirinkti ilgesnį laiką pietų pertraukos metu, tiek vėlesnę darbo pradžią, sumažinant tos dienos darbo laiką atitinkamu skaičiumi valandų, kiek jam yra reikalinga. Tarkim, darbuotojui, auginančiam vaiką, galbūt patogesnis variantas būtų valanda anksčiau baigti darbą, kad spėtų laiku pasiimti vaiką iš ikimokyklinės įstaigos ar mokyklos, darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį, galbūt palankiau sutrumpintą darbo dalį pridėti prie pietų pertraukos laiko, kad spėtų parvykti namo, pasirūpinti slaugomu šeimos nariu ir t. t. Tokį darbo laiko padalinimą darbuotojas turi suderinti su darbdaviu, bendru sutarimu. Akcentuojama tai, kad bet kokių atveju, tariantis dėl darbo laiko trukmės nustatymo, reikėtų vadovautis Darbo kodekso nuostatomis, numatančiomis pareigą vadovautis protingumo, sąžiningumo principais, draudimu piktnaudžiauti teise<sup>68</sup>.

Nustačius lanksčias darbo laiko sąlygas, darbuotojas gali tinkamai suplanuoti savo darbo laiką taip, kad jam būtų pakankamai ir tinkamo laiko sutvarkyti būtiniams šeiminiams įsipareigojimams ir kartu, nepatiriant streso dėl laiko stokos atlikti visas pareigas, produktyviai dirbti, tinkamai atlikti savo profesines pareigas. Nuo 2007 m. gruodžio 8 dienos, įsigaliojus Nutarimo Nr. 1508 pakeitimams<sup>69</sup>, ir aprašo 4 punktui netekus galios, nebeliko buvusio ne viso darbo laiko apribojimo, numačiusio minimalios ne viso darbo laiko trukmės, vadovaujantis kuriuo, minimali darbo dienos trukmė negalėjo būti trumpesnė už pusę darbo dienos, o darbo savaitė – ne trumpesnė kaip trys darbo dienos per savaitę. Galiojęs minimalus darbo laiko limitas tam tikra prasme riboja galimybes asmenims, galintiems dirbti mažesnę valandų kiekį per dieną ar mažesnę skaičių dienų per savaitę.

Vertinant tokį reglamentavimo pasikeitimą, pastebėtinas darbo sąlygų lankstumo galimybių didėjimas. Tai patvirtina ir 2010 m. vasario 14 d. įsigaliojęs 2003 m. rugpjūčio 7 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 990 Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse,

---

<sup>68</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 184.

<sup>69</sup> 2007 m. gruodžio 5 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1275 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 1508 "Dėl Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo" pakeitimo. Valstybės žinios, 2007, Nr. 128-5219.

įstaigose ir organizacijose pakeitimas<sup>70</sup>, numatantis galimybę ne tik privačiame sektoriuje, kaip buvo iki to laiko, bet ir valstybės bei savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose dirbantiems darbuotojams galimybę dirbti ne visą darbo laiką.

Nors ir asmuo, dirbantis ne visą laiką, nukenčia ekonominio stabilumo sąskaita, manytina, kad Lietuvoje pastaruoju metu ne viso darbo laiko režimas tampa vis aktualesnis, didėja skaičius darbuotojų, susitariančių su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko. Vertinant Statistikos departamento tyrimo duomenis, pastebima, kad ir ne itin žymi, lankstaus darbo laiko režimo taikymo didėjimo tendencija. Pagal pateiktą statistinę informaciją apie darbuotojų skaičių, jų darbo laiką, matyti, kad 2010 metais ne visą darbo laiką dirbusių darbuotojų skaičius lyginant su prieš tai buvusiais metais, padidėjo 3,7 procento ir sudarė 198,1 tūkstančio darbuotojų, kai tuo tarpu vidutinis darbuotojų skaičius šalies ūkyje, įskaitant individualiąsias įmones, 2010 metais sudarė 1094,2 tūkstančio<sup>71</sup>. Taigi, 2010 metais ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai sudarė apie 18,1 procento visų dirbančių asmenų Lietuvoje. Tačiau pažymėtina, kad vertinant bendrąsias užimtumo Europoje tendencijas, pastebima tai, jog kai kurios valstybės susiduria su moterų darbo ne visą darbo dieną ne savo noru problema, atsirandančia dėl nepakankamų vaiko priežiūros paslaugų darbo valandomis arba pasibaigus pamokoms, taip pat dėl paslaugų vaikams ir kitiems priklausomiems asmenims trūkumo, o taip pat, atsižvelgiant į tai, kad visuomenė senėja ir rūpinimasis pagyvenusiais ir neįgaliais žmonėmis tampa vis didesne problema tiek visuomenei, tiek darbingiems asmenims (daugiausiai moterims)<sup>72</sup>.

Dirbant ne visą darbo laiką, kaip minėta, darbuotojas nukenčia finansiškai – proporcingai nedirbtam jo laikui, todėl ne visi darbuotojai, kuriems papildomas laisvas laikas reikalingas, gali pasirinkti tokį darbo laiko valandų mažinimą, atsiremiant į ekonominius interesus. Tačiau įstatymų leidėjas numato gana lanksčias darbo laiko režimo galimybes, leidžiant darbo laiką ir pabaigą bei poilsio ir darbo laiko paskirstymą numatyti įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėse, laikantis Darbo kodekso 144 straipsnyje įtvirtintų darbo laiko trukmės maksimalių limitų. Vadovaujantis Darbo kodekso 147 straipsnio 1 dalimi, įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatyta skirtinga kasdienio

---

<sup>70</sup> 2010 m. vasario 10 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 111 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimo Nr. 990 Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose pakeitimo. Valstybės žinios, 2010, Nr. 19-873.

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos statistikos departamento 2011 m. rugsėjo 7 d. darbo statistikos 2010 metais duomenys. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=9226>, [žiūrėta: 2012-03-22].

<sup>72</sup> Europos Komisijos Bendrosios užimtumo ataskaitos projektas. Metinė augimo apžvalga. Briuselis, 2011.01.12, KOM(2011) 11 galutinis, p.7. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3\\_lt\\_annexe\\_part1.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_lt_annexe_part1.pdf), [žiūrėta: 2012-03-22].

darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga, jei to pageidauja asmenys, turintys suderinti darbo ir savo poreikius, tokius kaip, pavyzdžiui vaikų vežimas į ikimokyklinės vaikų įstaigas ir panašiai<sup>73</sup>. Šiuo atveju nėra tiesioginio kiekvieno darbuotojo ir darbdavio atskiri susitarimai, tačiau laikytina, kad toks darbo laiko režimas yra nustatomas tam tikra prasme derinant darbuotojo ir darbdavio interesus. Vadovaujantis Darbo kodekso 230 straipsniu, sudarydamas darbo tvarkos taisykles, darbdavys privalo atsižvelgti į darbuotojų interesus, kadangi jos yra tvirtinamos suderinus su darbuotojų atstovais, atstovaujančiais visų tos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų (tame tarpe ir turinčių įsipareigojimų šeimai) interesus.

Šiek tiek skiriasi situacija privačiame sektoriuje ir valstybės bei savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kur dirbančių darbuotojų darbo laiko pradžia ir pabaiga reglamentuojama 2003 m. rugpjūčio 7 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 990 Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose<sup>74</sup>. Vadovaujantis šiuo nutarimu, valstybės ir savivaldybių įstaigose, vykdančiose viešąjį administravimą, yra apibrėžtas konkretus darbo laikas – jo pradžia ir pabaiga bei poilsio dienos, tuo tarpu kitose valstybės ir savivaldybių įmonėse ir organizacijose bei įstaigose, kurios nevykdo viešojo administravimo, yra lankstesnės darbo laiko režimo nustatymo galimybės, leidžiančios darbo laiko pradžią, pabaigą, bei pietų pertraukos laiką vadovaujantis Darbo kodekso reikalavimais nustatyti tos įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui, suderinus su steigėju.

Darbo kodekso 147 straipsnis leidžia gana lanksčiai paskirstyti darbo laiką. Darbuotojų atstovai su darbdaviu gali sutarti ne tik dėl darbo laiko pradžios ir pabaigos, pamainų, pertraukų trukmės, bet ir dėl įvairių kitų darbo laiko režimo aspektų, tokių kaip suskaidyta dalimis po tam tikrą valandų skaičių darbo diena ar lankstusis darbo laikas, kai darbuotojas gali pasirinkti, kada jis atidirbs nustatytą skaičių valandų<sup>75</sup>, kaip numato to paties straipsnio 7 dalis. Toks lankstusis laikas galimas atsižvelgiant į darbuotojo atliekamas darbo funkcijas, tam tikrą, specifinį darbo pobūdį, kaip pavyzdžiui, draudimo konsultanto, kuris pagal darbo pobūdį gali pats planuoti savo darbo laiką<sup>76</sup>. Lankstusis darbo laikas, kai darbuotojas gali

---

<sup>73</sup> 2003 m. spalio 17 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-160 patvirtintos Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

<sup>74</sup> 2003 m. rugpjūčio 7 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 990 Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Valstybės žinios, 2003, Nr. 79-3593.

<sup>75</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 186.

<sup>76</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civ. byloje *J. P. v. UAB DK „PZU Lietuva“*, Nr. 3K-3-328/2011, kat. 12.4; 14.1 (S). Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/216612>, [žiūrėta: 2012-03-20].

savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarkyti savo nuožiūra, laikytinas itin palankiu darbuotojams, turintiems šeiminių įsipareigojimų, kadangi sudaro lanksčias laisvalaikio pasirinkimo galimybes.

Nesant galimybės susitarti bei nustatyti tokio lankstaus darbo laiko režimo, kai įmonėje darbas vyksta nepertraukiamai, pamainomis, darbdavys privalo užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi (Darbo kodekso 147 straipsnio 3 dalis), kas iš esmės tam tikrais atvejais apsunkintų aptariamų darbuotojų galimybes (pvz. problemos dėl vaikų priežiūros ir pan.). Itin sudėtinga derinti darbą pamainomis ir vaikų priežiūrą darbuotojams, vieniems auginantiems vaikus, kadangi vaikų priežiūros bei užimtumo įstaigų darbo laikas yra ribotas ir tokiems tėvams dirbant ne visada yra įmanoma rasti galimybes vaiko priežiūrą pavesti kitam asmeniui. Todėl Darbo kodekse (147 straipsnio 5 dalis) yra numatyta pirmumo teisė esant galimybei pasirinkti jam palankesnę laiko prasme darbo pamainą.

Vertinant laiko lankstumo galimybes, šeimai skirtino laiko individualaus poreikio derinimo prasme, laikytinas lankstusis ar ne visas darbo laikas, tačiau, kaip minėta, ne viso darbo laiko atveju sumažėja darbuotojo pajamos, tačiau manytina, kad tokia darbo laiko forma Lietuvoje priimtina, vertinant darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką skaičiaus didėjimą. Manytina, kad tokiems pasirinkimams įtaką daro tai, jog Lietuvos gyventojai gana didelę reikšmę skiria šeimai, ji laikoma svarbiausia gyvenimo sritimi, o vaikai laikomi svarbiausiu dalyku šeimoje. Šeimyninės, ryšio su šeimos nariais aplinkybės Lietuvos gyventojams yra svarbiausios, pastebimas materialinio apsirūpinimo svarbos sumažėjimas, tuo tarpu didėjant saugumo jausmo svarbai<sup>77</sup>, kurį iš esmės labiausiai suteikia būtent šeima.

### **2.2.2. Netipinės užimtumo formos.**

Be lankstaus darbo laiko formų, galimybes derinti šeimą ir darbą, darbuotojams suteikia ir darbo formų lankstumas, leidžiantis pasirinkti pagal ilgalaikius ar trumpalaikius poreikius tam tikrą darbo formą, leidžiančią bent minimaliai suderinti interesų dalį, atsižvelgiant į tai, kas yra aktualiau – t. y. galimybė pasirinkti darbo vietą (kuri būtų nebūtinai oficiali darbovietė), darbo pobūdį, darbo sutarties trukmę. Pastebėtina, kad XXI amžiaus

---

<sup>77</sup> Moterys ir vyrai visuomenėje – 2009: Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. 2009, p. 34. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>, [žiūrėta: 2012-03-23].

pradžioje daugumoje valstybių imta skatinti netipines užimtumo formas<sup>78</sup>. Europos Komisija taip pat akcentuoja, jog struktūrinių darbo rinkos reformų srityje neatidėliotinas dėmesys turi būti skiriamas tokiems prioritetams, kaip kad skatinti sudaryti lanksčius darbo susitarimus (lankstaus darbo laiko, nuotolinio darbo) su iš tėvystės atostogų grįžtančiais darbuotojais, kas gali prisidėti prie profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo ir ypač paskatinti moterų užimtumą<sup>79</sup>.

Darbo kodekse lankstaus užimtumo galimybės, ypač susijusios su darbo vietos, pobūdžio aspektais (išskyrus terminuotą darbo sutartį) reglamentuojamos tik minimaliai, apibrėžiant tik pačią tos rūšies užimtumo sąvoką, o išsamus reglamentavimas paliekamas Vyriausybei ar kai kuriais atvejais kolektyvinėms sutartims. Tokių darbo sutarčių ypatumai Lietuvoje išsamiau reglamentuojami 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarime Nr. 1043 Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo<sup>80</sup> (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr. 1043).

Viena iš lanksčiausių bei palankiausių šeimos ir profesinės veiklos derinimui užimtumo forma laikytinas nuotolinis darbas. 2010 m. birželio 22 d. Darbo kodekso pakeitimu<sup>81</sup>, įtvirtinančiu nuotolinį darbą, panaikinta namudinio darbo sąvoka, kuri buvo suvokiama ganėtinai siauriau, kadangi namudinis darbas laikytinas tik kaip viena iš galimų nuotolinio darbo formų, siejamas vien su darbu namuose. Darbo kodekso 115 straipsnyje pateikiama nuotolinio darbo sąvoka, lankstesnė darbo atlikimo vietos bei reglamentavimo požiūriu (suteikta galimybė nuotolinio darbo sutarčių ypatumus nustatyti kolektyvinėse sutartyse). Esant dabartiniam reglamentavimui, nuotolinio darbo sutartyje gali būti nustatyta, jog sutartyje sulygta darbo funkciją, ar dalį jų darbuotojas atliks kitose darbuotojui priimtose vietose, ne darbovietėje. Taigi, praplėsta ne tik darbo atlikimo vietų pasirinkimo galimybė, tačiau ir galimybė derinti darbo atlikimą dalimis darbovietėje ir dalį kitose vietose. Tokios galimybės laikytinos itin palankiomis darbuotojams, tiek auginantiems vaikus, tiek prižiūrintiems neįgalius ar sergančius šeimos narius, kadangi leidžia palankiai derinti buvimą reikalingu laiku šalia šeimos narių net atliekant darbą ir dalies darbo funkcijų atlikimą darbovietėje, kas mažina socialinės atskirties jausmą, lyginant su nuolatiniu darbu namuose.

---

<sup>78</sup> Petrylaitė D. Tarptautinė mokslinė konferencija „Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos“. Verslo ir teisės aktualijos. 2011 m., 6 (2), p. 400.

<sup>79</sup> Europos Komisijos Bendrosios užimtumo ataskaitos projektas. Metinė augimo apžvalga. Briuselis, 2011.01.12, KOM(2011) 11 galutinis, p.12. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3\\_lt\\_annexe\\_part1.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_lt_annexe_part1.pdf), [žiūrėta: 2012-03-22].

<sup>80</sup> 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

<sup>81</sup> 2010 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123<sup>1</sup> straipsniu įstatymas Nr. XI-927. Valstybės žinios. 2010, Nr. Nr. 81-4221.

Kaip minėta, šios darbo sutarties ypatumai patvirtinti Vyriausybės nutarimu Nr. 1043 (2010 m. liepos 21 d. pakeitimu<sup>82</sup>), numatantys, jog nuotolinio darbo sutartis gali būti sudaryta šalių susitarimu, kai darbuotojas priimamas į darbą – sudarant nuotolinio darbo sutartį, taip pat vėliau, jau esant darbo teisiniams santykiams – pakeičiant jau sudarytą darbo sutartį, susitariant, kad dalis darbo funkcijų bus atliekama ar darbo laiko dirbama ne darbovietėje pagal nuotolinio darbo sutarties sąlygas, sutartyje nurodoma darbo vieta (adresas), kurioje darbuotojas atliks darbo funkcijas, ar jų dalį.

Akcentuotina, jog sutartyje iškart gali būti aptarti sugrįžimo dirbti visą darbo laiką darbovietėje atvejai. Toks reglamentavimas yra labai palankus darbuotojams, auginantiems mažus vaikus ar slaugantiems šeimos narius, kadangi būtent tokia situacija (konkrečiu laikotarpiu reikalinga ypatinga slauga šeimos nariui ar vaiko auginimas iki tam tikro amžiaus, kol, tarkim, tėvai nuspręs jį leisti į vaiko priežiūros įstaigą) gali būti pagrindas, dėl kurio ir atsirado nuotolinio darbo, kuris, lyginant su tradiciniu, leidžia žymiai lanksčiau derinti šeiminius įsipareigojimus su profesine veikla, poreikis. Atsižvelgiant į tai kad vėliau tokios darbuotojo gyvenimo aplinkybės gali pasikeisti arba išnykti (neberekalinga slauga, vaikas sulaukia tam tikro amžiaus ir t. t.), darbuotojas vėl gali dirbti esant įprastoms darbo sąlygoms – t. y. dirbti visą darbo laiką darbovietėje. Laikotarpis, kurį darbuotojas dirba nuotoliniu būdu, pagal nuotolinio darbo sutartį nesukelia jokių darbo stažo apskaičiavimo, skyrimo į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimo apribojimų, neriboja kitų darbuotojo darbo teisių.

Toks reglamentavimas, kaip minėta, yra itin palankus darbuotojui, kadangi nuotolinio darbo forma gali būti taikoma tik kaip pagalbinė, tam tikrą laiko tarpą, esant būtinybei, tiek ir nuolat, priklausomai nuo poreikio lanksčiai derinti įsipareigojimus intensyvumo. Vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 1043 patvirtintais nuotolinio darbo ypatumais, darbuotojui, dirbančiam ne darbovietėje, netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės, kuriose paprastai būna nustatomas darbo laikas. Dirbdamas nuotolinį darbą (kuris turi būti nustatytas ne ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę) darbuotojas darbo laiką skirsto savo nuožiūra ir darbo laiką, dirbtą ne darbovietėje apskaito pats, darbo laiko apskaitos žymėjimui nekeliami griežti formos reikalavimai. Laikytina, kad darbuotojas gali susitarti su darbdaviu kaip ir kokia forma jis žymės savo darbo laiką, dirbtą ne darbovietėje.

Tačiau tam tikra prasme esant nuotoliniam darbui, kai darbuotojas savo darbo funkciją atlieka ne darbovietėje, apsunkinama darbdavio padėtis darbuotojo kontrolės aspektu.

---

<sup>82</sup> 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 redakcija. Valstybės žinios. 2010, Nr. 89-4710.

Vyriausybės nustatyta, jog nuotolinio darbo sutartyje nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą, šio atsiskaitymo tvarka, tačiau toks nekonkretus reglamentavimas, paliekant susitarimo galimybę, vertintinas kritiškai dėl keleto aspektų. Pirmiausiai, atsižvelgiant į tai, kad nemaža dalis aktualių kontrolės atžvilgiu klausimų paprastai būna aptariami darbdavio lokaliniuose teisės aktuose, su kuriais darbuotojas privalo būti supažindinamas, esant jų keitimo ir panašioms atvejais, kai tarkim, darbo funkcija atliekama išskirtinai tik namuose, darbdaviui kyla problema rasti tinkamus būdus tokį darbuotoją supažindinti su minėtais teisės aktais. Antra, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas savo darbo laiką paskirsto pats, pagal savo poreikius ir galimybes, tarsi leistų ir darbdaviui bet kuriuo metu kontroliuoti, kaip darbuotojas namuose atlieka jam pavestas darbo funkcijas. Manytina, kad turėtų būti griežčiau reglamentuojama darbdavio kontrolės įgyvendinimo galimybė atvejais, kai darbuotojas darbo funkciją atlieka namuose, siekiant apsaugoti darbuotojo, jo šeimos teisę į privatumą, nustatant tam tikrus apribojimus, kad darbdaviui nebūtų suteikiama galimybė tikrinti darbuotoją jo darbo vietoje – namuose – bet kuriuo metu (pavyzdžiui naktį ar poilsio, švenčių dienomis).

Lanksčioms darbo formoms priskirtinos ir kitos Darbo kodekso reglamentuojamos darbo sutarčių rūšys, tokios, kaip terminuota, sezoninė ar trumpalaikė, suteikiančios galimybę dirbti tam tikrą laiką. Kai kuriais atvejais tai gali būti itin priimtina asmenims, kurie priversti didžiąją dalį laiko skirti šeimos narių priežiūrai, pavyzdžiui, kai tam tikrais laiko tarpais nedirba kitas šeimos narys, galintis vykdyti tuos pačius šeiminius išsipareigojimus. Tokiais atvejais gana tikslingas yra trumpalaikis darbas, pavyzdžiui, vyro atostogų metu, moteris, auginusi namuose vaikus, gali išitraukti į darbo rinką bent vyro atostogų laikotarpiu, taip gaunant šeimai papildomas pajamas bei kartu siekiant visiškai neprarasti profesinių sugebėjimų, socialinio stabilumo. Taip pat tokios sutartys kaip terminuota, sezoninė yra palankios atvejais, kai nuolat dirbantis šeimos narys pasiima atostogas vaikui iki trejų metų prižiūrėti, kitas šeimos narys tuo tarpu gali, sudaręs tokią darbo sutartį, šiuo laikotarpiu savo laiką skirti profesinei veiklai, garantuoti šeimos pajamas (ypač kai auginamas vaikas nuo vienerių iki dvejų metų, kai motinystės (tėvystės) pašalpa yra minimali ar nuo dvejų iki trejų metų, kai išmokos nebėra mokamos).

Taigi, tokios netipinės darbo sutartys darbuotojų, turinčių išsipareigojimų šeimai aspektu vertintinos labiau kaip papildomi lankstūs būdai siekiant kitų šeimos narių integravimo į darbo rinką bei kaip galimi laikini papildomų pajamų šaltinių šeimai tuo laikotarpiu variantai. Tuo tarpu vertinant darbuotojo, dirbančio pagal tokias darbo sutartis, padėtį, jos nelaikytinos itin priimtiniomis, kadangi neužtikrina ilgalaikio socialinio stabilumo, nesuteikia pakankamai

galimybių profesinio tobulėjimo atžvilgiu. Jos, kaip minėta, labiau vertintinos tik kaip pagalbiniai instrumentai, padedantys bent minimaliai derinti profesinės veiklos poreikį su pareigomis šeimai bei leidžiantys ir tokiems asmenims, kaip tėvams, kurių pagrindinis užimtumas – vaikų auginimas, bent kuriam laikui įsitraukti į darbo rinką. Tokios užimtumo formos šeiminių bei profesinių pareigų derinimo prasme reikšmingesnės tik pilnos šeimos atveju, tuo tarpu neužtikrinančios stabilumo (išskyrus trumpalaikį, tolygų dirbamam laikotarpiui, finansinį stabilumą) asmenims, kurie neturi šeiminių įsipareigojimų pasidalinimo galimybės (tėvai, vieni auginantys vaikus, ar vieni slaugantys kitus šeimos narius). Tokiems asmenims netipinės darbo sutartys yra daugiau tik kaip tam tikra laikino užimtumo galimybė, leidžianti bent laikinai integruotis į darbo rinką.

Teisinėje literatūroje kaip darbo forma, palankiai leidžianti darbuotojams derinti darbo laiką su asmeniniais poreikiais, laikoma vadinamoji darbo nuoma<sup>83</sup>, kuri Lietuvoje teisiškai sureguliuota tik prieš keletą mėnesių – t. y. 2011 m. lapkričio 12 d., įsigaliojus Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymui<sup>84</sup> (toliau – Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas), reglamentuojančiam laikinųjų darbuotojų įdarbinimą laikinojo įdarbinimo įmonėse turint tikslą juos pagal laikinojo įdarbinimo sutartis siųsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai. Darbo nuomos teisiniai santykiai išskirtiniai tuo, jog šiuo atveju susiklosto teisiniai santykiai tarp trijų subjektų – laikinojo įdarbinimo įmonės, kuri teikia darbuotojų nuomos paslaugas, laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo – įmonės, į kurią siunčiami dirbti laikinieji darbuotojai.

Esant tokiems darbo santykiams darbuotojas pasirašo laikinojo darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, kuri tokį darbuotoją siunčia atlikti tam tikrų laikinų ar skubių darbų kitai įmonei – laikinojo darbo naudotojui, su kuriuo įmonė (ne darbuotojas) pasirašo laikinojo įdarbinimo sutartį. Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo 2 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog pagal laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo darbo sutartį, laikinasis darbuotojas įsipareigoja laikinojo darbo sutartyje numatytas darbo funkcijas atlikti laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto darbo naudotojo naudai, laikydamasis pastarojo nustatytos darbo tvarkos, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir vykdyti kitus Darbo kodekse, kituose teisės aktuose, kolektyvinėje ir

---

<sup>83</sup> Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2008, Nr. 8(110), p.65-72.

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*. 2011, Nr. 69-3287.

laikinojo darbo sutartyje nustatytus įsipareigojimus<sup>85</sup>. Sutartyje, be kitų būtinųjų darbo sąlygų, taip pat turi būti apspręsti tokie klausimai kaip laikinojo darbuotojo iškvietimo ir siuntimo dirbti darbo naudotojui ir atšaukimo iš darbo, dirbto darbo naudotojui, tvarka; informavimo apie darbo pradžią ir pabaigą tvarka; darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio, mokamo už laikotarpius tarp siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydis ir mokėjimo tvarka; laikinojo darbuotojo darbo laiko režimas.

Kadangi darbo sutartis tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo tiesiogiai nėra pasirašoma, tarp šių šalių susiklostantys santykiai nėra laikomi tradiciniais darbo teisiniais santykiais, tačiau laikinojo darbo naudotojas turi teisę iš laikinojo darbuotojo reikalauti atlikti darbo funkciją, vykdyti su tuo susijusius nurodymus, visiškai kontroliuoti darbo procesą. Jis laikinojo darbuotojo darbo laikotarpiu perima tik dalį darbdavio teisių bei pareigų. Pavyzdžiui, vadovaujantis Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymo nuostatomis, laikinojo darbo naudotojo atsakomybėje yra saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimas, jis privalo iki darbo pradžios pasirašytinai supažindinti laikinąjį darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbu laikinojo darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais, rizikos ir pavojaus sveikatai darbo vietoje veiksniais, apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimu.

Manytina, kad ši Lietuvos teisės sistemoje tik neseniai įteisinta darbo forma, vertinant su kitomis lankstaus užimtumo galimybėmis, leidžiančiomis darbuotojui derinti šeiminius įsipareigojimus su profesine veikla, laikytina kaip daug palankesnė alternatyva, lyginant su Darbo kodekse reglamentuojamomis terminuotomis, trumpalaikėmis, sezoninėmis darbo sutartimis. Vadinamosios darbo nuomos atveju, nors darbuotojas taip pat dirba laikinus darbus pas skirtingus darbo naudotojus, tačiau jam atkrinta rūpestis dėl užimtumo galimybių paieškos laikotarpiais, kai jis nedirba – tai už jį atlieka laikinojo įdarbinimo įmonė. Tokiu atveju darbuotojas jaučiasi daug labiau užtikrintas dėl darbo, o laisvą laiką iki sekančio iškvietimo pas kitą darbo naudotoją, darbuotojas gali skirti šeimos interesams, neprarasdamas jo darbdavių paieškoms. Be to, atkreiptinas dėmesys ir į tą faktą, jog tais atvejais, kai realus darbo neužtikrintumas vertinamas kaip didelis, darbuotojams tampa sunkiau suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą<sup>86</sup>, tuo tarpu įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones (ypač kai sudaroma neterminuota laikinojo darbo sutartis) neleidžia darbuotojui jausti tokio didelio darbo

---

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. Valstybės žinios. 2011, Nr. 69-3287.

<sup>86</sup> Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Darbo sąlygos Europos Sąjungoje: užimtumo garantijos ir įsidarbinimo galimybės. Santrauka. EF/08/66/LT. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/66/lt/1/ef0866lt.pdf>. [žiūrėta: 202-03-26].

neužtikrintumo, kartu ir neatimama iš darbuotojo teisė, galimybė ieškotis kito, nuolatinio darbo.

Darbo nuoma darbuotojui palanki ir tuo, jog Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas numato, kad už ilgesnį kaip 5 darbo dienos iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga darbo užmokestis. Esant tokiai užmokesčio (kad ir minimalaus) garantijai, net ir nedirbdamas kurį laiką, laikinasis darbuotojas nepraranda socialinių garantijų, finansinio stabilumo (kaip būtų dirbant pavyzdžiui, pagal atskiras trumpalaikes, terminuotas sutartis, sudaromas tarp jo ir darbdavių), kas yra itin aktualu, kai darbuotojas turi išlaikyti ne tik save, bet ir kitus šeimos narius.

Apibendrinant galima teigti, jog Lietuvoje įtvirtintos lankstaus užimtumo galimybės leidžia darbuotojams derinti darbo ir šeimos pareigas tik minimaliai, kadangi praktiškai jas įgyvendinat susiduriama su kitais sunkumais – nepakankamomis stabilumo garantijomis, pajamų sumažėjimu ir panašiais faktoriais, ne itin patraukliais darbuotojui. Gana palankia darbo ir šeimos interesų derinimui laikytina darbo per laikinojo įdarbinimo įmones forma, bent jau finansinio stabilumo bei užimtumo garantijos atžvilgiu, kai nėra galimybės turėti nuolatinį darbą. Viena iš patraukliausių formų, leidžiančių derinti pareigas šeimai su profesine veikla laikytinas nuotolinis darbas, bene maksimaliausiai leidžiantis darbuotojui įgyvendinti tiek šeimos narių poreikius, tiek profesinę veiklą neprarandant jokių socialinių ar finansinių garantijų.

### **2.3. Darbo sąlygų apribojimai.**

Didelė dalis darbuotojų gali derinti šeimos pareigas su profesine veikla esant tradiciniam darbo pobūdžiui, įprastiniam darbo laiko režimui, kai vakai dienos metu, darbo valandomis gali būti ikimokyklinėse vaikų priežiūros įstaigose, vyresnių vaikų užimtumui po pamokų galimi įvairūs privatūs popamokinės veiklos užimtumai ir t. t. Tačiau ne visose darbovietėse ir ne visada įmanoma dirbti tokį darbą, kad darbo valandos būtų „tradicinės“, yra nemažai įmonių, kuriose dirbama nepertraukiamai, pamainomis, ne visada yra galimybė darbuotojui pasirinkti jam tinkamą darbo laiko režimą, be to visų ekonominės veiklos sričių nepertraukiamai veikiančiose įmonėse galima suminė darbo laiko apskaita, kuri ne visada yra palanki darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimos nariams. Tokios ir panašios aplinkybės

apsunkina darbuotojų galimybes derintis prie šeimos poreikių, kurių tam tikrais atvejais jiems nebūtų įmanoma užtikrinti, atsižvelgiant į jų darbo pobūdį, sąlygas.

Įstatymų leidėjas numatė tokius išskirtinius darbo sąlygų atvejus, kurie itin apsunkintų galimybes vykdyti darbuotojams šeimyninius įsipareigojimus ir kartu nustatė tam tikras darbo sąlygų garantijas, iš esmės išreikštas per darbdaviui keliamus apribojimus numatyti tokias sąlygas be darbuotojo, turinčio įsipareigojimų tam tikriems šeimos nariams, sutikimo dirbti esant vienai ar kitai darbo sąlygai. Vertinant šias darbo sąlygų garantijas (apribojimus darbdaviui), numatytas Darbo kodekse, išskirtinas ratas darbuotojų, kuriems tam tikros, „netradicinės“ darbo sąlygos nenustatytinos be jų pačių sutikimo:

- nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios moterys;
- darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų;
- darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų (arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų).

Tai pagrindinis subjektų ratas, kurių naudai taikomi visi aptartini apribojimai darbdaviui dėl tam tikrų darbo sąlygų. Sąlygos, kurių nustatymas tokiam subjektų ratui yra ribojamos nesant jų pačių sutikimo, pagrinde susijusių su darbo laiku, darbo ir poilsio režimu, kas yra itin aktualu tokiems darbuotojams. Aptartos kategorijos darbuotojų sutikimas reikalingas darbdaviui nustatant viršvalandinius darbus (Darbo kodekso 150 straipsnio 4 dalis), skiriant tokį darbuotoją dirbti naktį (Darbo kodekso 154 straipsnio 4 dalis), poilsio dienomis (Darbo kodekso 161 straipsnio 6 dalis), ar švenčių dienomis (Darbo kodekso 162 straipsnio 2 dalis), taip pat prieš pavedant budėti tokį darbuotoją įmonėje ar namuose pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis (Darbo kodekso 155 straipsnio 4 dalis) bei siunčiant į tarnybines komandiruotes (Darbo kodekso 220 straipsnio 3 dalis). Be šių, Darbo kodekse numatytų garantijų šios kategorijos darbuotojams, kad jiems be laisvanoriško sutikimo nebus nustatytos tokio pobūdžio darbo sąlygos, Vyriausybė nustato<sup>87</sup> papildomą garantiją esant suminei darbo laiko apskaitai – nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų, ir darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, savaitės nepertraukiamasis poilsis ir/ar kasdieninis 11 valandų nepertraukiamasis poilsis gali būti trumpinamas tik jų sutikimu.

---

<sup>87</sup> 2003 m. gegužės 14 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 587 Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

Šie, su darbo režimu susiję apribojimai darbdaviui suteikia aptariamai kategorijai darbuotojų pasirinkti, ar jis nori (gali) dirbi tokiu režimu, atitinkamai įvertinęs galimybę suderinti vieną ar kitą darbo sąlygą su savo išsipareigojimais vaikams, tai itin aktualu darbuotojams, vieniems auginantems mažamečius (ar neįgalius) vaikus, kuriems vieniems tenka šeiminių išsipareigojimų derinimo su profesine veikla našta.

Akcentuotina tai, kad esant budėjimo skyrimo atveju, įtraukiamas dar vienas darbuotojo, turinčio išsipareigojimų šeimai, vertinamasis kriterijus, ribojantis darbdavio iniciatyvą skirti budėti. Darbo kodekso 155 straipsnio 4 dalyje, be aptartų kategorijų darbuotojų, kurių sutikimas reikalingas nustatant budėjimą, nurodyti ir darbuotojai, slaugantys neįgalųjį. Toks reglamentavimas suponuoja klausimą, kodėl darbuotojams, slaugantiems neįgalųjį numatyta tik su budėjimu susijusi garantija ir nenustatyta kitų su darbo laiku susijusių garantijų dėl darbo sąlygų (kaip pavyzdžiui, darbas naktį, švenčių, poilsio dienomis ir kt.), iš esmės apsunkinančių darbuotojo galimybes slaugyti reikiamu laiku tokį šeimos narį. Toks reglamentavimas, manytina, siejamas su ta aplinkybe, kad Darbo kodekso 155 straipsnyje numatytas budėjimas yra ne kaip darbuotojo darbo funkcija, numatyta darbo sutartyje, o kaip nesulygta darbo sutartyje sąlyga, kuri gali būti skiriama tik ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar kad būtų atlikti neatidėliotini darbai<sup>88</sup>. Taigi, atsižvelgiant į šią aplinkybę, toks reglamentavimas nediskriminuoja darbuotojų, slaugančių neįgaliuosius, o numato papildomą garantiją esant ypatingiems atvejams, leidžiantiems darbdaviui nukrypti nuo įprastinių darbo sąlygų.

## **2.4. Atostogų ir papildomo poilsio laiko, skirtino šeimyniniams išsipareigojimams, užtikrinimas bei dėl to negautų pajamų kompensavimo galimybės.**

Nors įstatymų leidėjas ir suteikia darbuotojams galimybes susitarus su darbdaviu dėl tam tikrų darbo režimo sąlygų dirbti lankstesniu darbo laiko režimu, numato tam tikras darbo sąlygų garantijas, tačiau, kaip aptarta, dažnai darbuotojas naudodamasis tam tikromis teisėmis (kaip, pvz. ne viso darbo laiko), nukenčia ir finansiškai, negautos pajamos jam nėra kompensuojamos ir panašiai. Optimaliausiomis ir palankiausiomis garantijomis laikytinos tokios, kurios garantuojamos tiek darbo, tiek socialinės apsaugos teisės bendru mechanizmu,

---

<sup>88</sup> Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 284.

kai siekiama socialinės apsaugos teisės instrumentais kompensuoti prarandamas darbo pajamas ar jų dalį, naudojantis darbo teisės suteikiamomis garantijomis.

Paprastai socialinės apsaugos teisės instrumentų, susijusių su socialinėmis išmokomis, taikymas susijęs su socialinių rizikų, prie kurių priskiriami ir šeimos rūpesčiai, motinystė<sup>89</sup>, atsiradimu. Teisinėje literatūroje socialinė rizika apibrėžiama kaip materialinės padėties pablogėjimo tikimybė dėl darbo pajamų praradimo, esant objektyvioms socialinėms priežastims, taip pat dėl papildomų išlaidų išlaikant vaikus ir kitus reikalingus pagalbos šeimos narius arba dėl medicininių ar socialinių paslaugų poreikio tenkinimo<sup>90</sup>. Taigi nuo dėl tokių socialinių rizikų įtakoto pajamų praradimo padarinių darbuotojus saugo būtent tam tikslui numatyti socialinės apsaugos instrumentai, kurių vienas iš tikslų – kompensuoti socialinės rizikos padarinius.

Vertinant socialinės apsaugos teisės ir darbo teisės bendro mechanizmo naudojimo aspektus, taikytinus šio darbo subjekto kontekste, manytina, jog darbuotojai, turintys įsipareigojimų šeimai, su socialinėmis rizikomis susiduria dažniau, lyginant su kitais, šiai kategorijai nepriskirtiniais darbuotojais, kadangi jos atsiranda ne vien dėl jų pačių padėties ar dėl ne vien su jais susijusių aplinkybių, bet ir dėl šeimos narių – kaip pavyzdžiui sergančių vaikų ar kitų šeimos narių liga. Sergantis šeimos narys turi didesnių poreikių, t. y. dažnai jam reikalinga papildoma priežiūra ar slauga. Jau aptartos darbo teisės garantuojamos tam tikros lengvatos, susijusios su šeimos narių liga, slauga. Tačiau vien tokios garantijos ne visais atvejais gali būti optimaliai efektyvios. Gali pasitaikyti atveju, kai šeimos nario liga, jo slaugymas reikalauja daugiau laiko ar rūpesčio, nei to, kurį gali garantuoti vien darbo kodekse numatytos lengvatos. Darbuotojas turi visą savo laiką šeimos nario ligos laikotarpiu skirti tokiam šeimos nariui, tuo praradamas darbo pajamas. Tokiu atveju jį saugo socialinės apsaugos instrumentai, skirti prarasto darbo užmokesčio kompensavimui. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas<sup>91</sup> numato, jog negaunamos darbo pajamos tokiais atvejais yra kompensuojamos tokiam darbuotojui skiriant bei mokant ligos pašalpą iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų. Šio įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog tokios pašalpos yra mokamos trimis atvejais:

- dėl šeimos nario slaugos (kai gydytojo nurodymu būtina slaugyti susirgusį apdraustojo asmens šeimos narį);

---

<sup>89</sup> Bitinas A., Tartilas J., Litvaitienė J. Socialinės apsaugos teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2001, p. 44.

<sup>90</sup> *Ibidem*.

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

- vaikų priežiūrai (kai vaikų įstaigose nustatytas infekcijų plitimą ribojantis režimas);
- vaiko (iki trejų metų) priežiūrai tais atvejais, kai kitas šeimos narys, kuriam tuo metu yra suteiktos nėštumo ir gimdymo ar vaikui, kol jam sueis treji metai, priežiūros atostogos, dėl savo ligos ar traumos pats negali šio vaiko prižiūrėti.

Tokiais atvejais darbuotojas laikino nedarbingumo dėl šeimos nario priežiūros metu gauna ligos pašalpą, lygią 85 procentams darbuotojo kompensuojamojo darbo uždarbio. Pažymėtina, kad ligos pašalpos mokėjimo terminas nebūtinai lygus laikotarpiui, kurį šeimos nariui reikalinga priežiūra. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 10 straipsnyje yra nustatyti terminai, numatantys, kuriuo atveju kokį laikotarpį gali būti mokama ligos pašalpa. Ligos pašalpos mokėjimo pradžia visais atvejais siejama su pirmąja šeimos nario slaugos diena, o pabaigos diena nustatoma priklausomai nuo slaugos pobūdžio. Šeimos nario slaugos atveju mokama ligos pašalpa ne ilgiau kaip 7 dienas; šeimos nariui slaugant sergantį vaiką iki keturiolikos metų ar tėvui (motinai) prižiūrinčiam vaiką iki trejų metų, kai motina (tėvas) kuriam tuo metu yra suteiktos nėštumo ir gimdymo ar vaikui, kol jam sueis treji metai, priežiūros atostogos, dėl savo ligos ar traumos pats negali šio vaiko prižiūrėti, ligos pašalpa mokama ne ilgiau kaip 14 dienų. Šie terminai taikomi atvejais, kai slaugymas yra namuose.

Ilgesni terminai numatomi dviem atvejais, susijusiais su sergančio vaiko slauga, priklausomai nuo vaiko amžiaus ir gydymo vietos arba ligos pobūdžio, kai ligos pašalpa mokama visą reikalingą slaugymo laikotarpį (bet ne ilgiau kaip 120 dienų per kalendorinius metus). Tokia visą slaugymo laikotarpį ligos pašalpa skiriama tais atvejais, kai slaugomas bet kokia liga sergantis vaikas iki septynerių metų ir jis yra gydomas stacionare, arba tais atvejais, kai slaugomas vaikas iki aštuoniolikos metų, sergantis sunkia liga<sup>92</sup>, nepriklausomai kur jis gydomas – namuose, sanatorinio gydymo įstaigoje ar stacionare. Matytina, jog ilgesnio ligos pašalpos mokėjimo termino šiais atvejais skirimas sietinas su pagrįstu ir neišvengiamu sergančio vaiko poreikiu, kad šalia nuolat būtų suaugęs artimas, šeimos žmogus, kadangi slaugomas vaikas tokiomis aplinkybėmis (vaiko iki 7 metų gydymas stacionare; sunki liga) yra pažeidžiamesnis dėl ligos pobūdžio (kai serga sunkia liga) ar saugumo jausmo užtikrinimu

---

<sup>92</sup> Sunkia liga šiuo atveju laikoma bet kuri iš ligų, kurios numatytos Sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 18 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąraše, patvirtintame Sveikatos apsaugos ministro ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189, Valstybės žinios, 2005, Nr. 83-3078.

lyginant su atvejais, kai vaikas, kad ir neturintis septynerių metų gydomas ambulatoriškai, namų aplinkoje, kuri jam yra artima.

Tai išskirtiniai atvejai, kai darbuotojas tampa laikinai nedarbingas dėl šeimos nario ligos, tačiau įprastomis sąlygomis dirbančio žmogaus didžioji laiko dalis yra skiriama būtent darbinei veiklai. Akivaizdu, kad nuolat dirbantis žmogus turi mažai laiko savo poreikiams, todėl jam yra reikalingas ilgesnis laikotarpis, kuris būtų skirtinas savoms reikmėms, tam kad patenkinti savo poreikius, galų gale, pailsėti nuo darbo. Teisė į poilsį nuo darbo, atostogas, yra garantuojama Konstitucijos 49 straipsnyje<sup>93</sup>, kuriame yra nurodoma, jog kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Atostogas, jų suteikimo sąlygas ir tvarką dirbantiems asmenims garantuoja Darbo kodeksas, kuriame (165 straipsnio 1 dalyje) kasmetinės atostogos apibrėžiamos kaip kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant vidutinį darbo užmokestį. Kiekvienam darbuotojui, už einamuosius dirbamus metus priklauso ne mažesnis kaip 28 kalendorinių dienų laikotarpis kasmetinių atostogų, gaunant vidutinį darbo užmokestį.

Darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai, laisvalaikio, atostogų svarba yra itin didelė. Tokie darbuotojai paprastai atostogas, poilsio laiką skiria šeimai, kuri tam tikra prasme kitu, darbuotojo dirbamu laikotarpiu, nukenčia dėl jiems skiriamo laiko stokos ir t. t., todėl šios kategorijos darbuotojų atostogos paprastai ir yra skiriamos tai kartais ne savo noru nustumiamai į šalį sričiai – šeimai, šeimos nariams, ypač vaikams. Valstybinėje šeimos politikos koncepcijoje vertinant šeimos raidos ir gyvenimo sąlygų problemas, akcentuojama, kad vaiko ugdymo sėkmė priklauso nuo tėvų su vaikais drauge praleidžiamo laiko, bendros veiklos, laisvalaikio bei atostogų praleidimo drauge ir panašių aplinkybių<sup>94</sup>. Atostogų metu darbuotojas tam tikra prasme kompensuoja šeimos nariams buvusią dėmesio stoką ir šį laikotarpį skiria jiems.

Vertinant Darbo kodekse numatytą bendrąją kasmetinių atostogų suteikimo tvarką, suteikiant šias atostogas bendra tvarka kaip ir visiems kitiems darbuotojams, gali būti taip, kad darbuotojui vis dėlto nepavyks suderinti jų su šeimos narių poreikiais. Atsižvelgiant į tokių darbuotojų sudėtingesnę situaciją, įstatymų leidėjas nustatė tam tikras kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos išlygas, papildomas lengvatas bei garantijas darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai. Taip pat siekiant didesnio pareigų šeimai vykdymo galimybes,

---

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>94</sup> Valstybinė šeimos politikos koncepcija, patvirtinta 2008 m. birželio 3 d. LR Seimo nutarimu Nr. X-1569 Dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo. Valstybės žinios. 2008, Nr. 69-2624.

numatytos ne tik kasmetinės atostogos, bet ir įvairios kitų rūšių papildomos tikslinės atostogos, teisė į kurias įgyjama ne išdirbus tam tikrą laiką (kaip kasmetinių atostogų kiekvienam darbuotojui, atveju), bet tam tikro tikslo, šiuo atveju – šeimyninio, įvykdymui.

Visos šios išlygos, lengvatos bei garantijos grupuotinos į tam tikras grupes, pagal reglamentuojamos srities pobūdį. Išskirtinos trys esminės grupės garantijų, siejamų su šios kategorijos darbuotojais, atsižvelgiant į laikotarpio, kurį darbuotojui suteikiama teisė į poilsį, tikslą:

- garantijos, susijusios su kasmetiniu poilsiu (kasmetinės atostogos);
- garantijos, skirtos gimdymui ir vaikų auginimui (nėštumo ir gimdymo, tėvystės, vaiko auginimo iki trejų metų atostogos);
- kitos papildomos lengvatos (nemokamos atostogos, papildomos poilsio dienos).

#### **2.4.1. Kasmetinių atostogų suteikimo lengvatos.**

Kaip minėta, darbuotojui, turinčiam vykdyti pareigas socialiai labiau pažeidžiamiems šeimos nariams, kasmetinės atostogos paprastai būna susiję su savo šeimos poreikių tenkinimu, todėl jam yra itin aktualus atostogų laikas, nes jį jis turi suderinti ne vien su savo individualiais norais, bet ir atsižvelgdamas į kitas, su šeima susijusias, aplinkybes. Pavyzdžiui, darbuotojai, auginantys vaikus linkę kasmetines atostogas rinktis vasaros laikotarpiu ne tik dėl to, kad vasara yra priimtinausias bei palankiausias poilsiui laikas, bet ir dėl to, kad susiduria su vaikų neužimtumo problema – mokyklinio amžiaus vaikams vasarą būna mokyklinės atostogos, sumažėja ir papildomas užimtumas įvairiuose privačiuose užimtumo susibūrimuose, ikimokyklinio vaikų ugdymo įstaigose taip pat dažnai vasarą sumažėja darbuotojų skaičius, todėl jos arba vienam mėnesiui uždaromos, arba vaikų priežiūra vykdoma sujungtose grupėse, jas prižiūri kiti darbuotojai, kas ne visada priimtina patiems vaikams ir jų tėvams. Siekiant derinti tokias ir panašias šeimynines aplinkybes, įstatymų leidėjas numatė keletą išlygų, lengvatų darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai, leidžiančių kasmetines atostogas palankiau suderinti su šeimos poreikiais.

Įprastine tvarka kasmetinės atostogos suteikiamos už kiekvienus darbo metus. Šios atostogos gali būti suteikiamos bet kuriuo einamųjų darbo metų laiku, tačiau kadangi stažas kasmetinėms atostogoms gauti skaičiuojamas individualiai kiekvienam darbuotojui, nuo jo darbo pradžios (nuo pirmosios darbo dienos), įstatymo yra nustatyta išlyga tuo atveju, kai darbuotojas darbovietėje dirba pirmus metus – už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje (Darbo kodekso

169 straipsnio 2 dalis). Tokiu atveju, kai darbuotojas dirba pirmuosius metus, tai kaip ir ap sunkintų jo galimybę derinti savo tų metų kasmetines atostogas su šeimos poreikiais, jei su darbdaviu negali susitarti dėl kitokio termino nei nustatyta įstatymo.

Galimybė susitarti įstatymo leidžiama, kadangi šis terminas nėra imperatyvus<sup>95</sup>, tačiau neįpareigoja darbdavio sutikti su darbuotojo pageidavimu, jog šis terminas būtų trumpesnis, išskyrus atvejus, kai to reikalauja nėščia darbuotoja, kasmetines atostogas derinama su nėštumo ir gimdymo atostogomis – t. y. prieš arba po šių atostogų. Tai imperatyvas darbdaviui, numatytas Darbo kodekso 169 straipsnio 3 dalies 1 punkte. Ši norma vertintina kaip apsauginė garantija, tokiais atvejais, kai laisva šalių valia neįmanoma priėti tokio susitarimo, todėl vadovaujantis šiuo imperatyvu darbdaviui, nėščia darbuotoja įgyja reikalavimo teisę dėl ankstesnio kasmetinių atostogų suteikimo termino. To paties straipsnio 3 dalies 2 punkte numatyta, jog be šio, tokie atvejai, kai darbuotojo prašymu jam turi būti suteikiamos kasmetinės atostogos nesuėjus šešioms mėnesiams nepertraukiamojo darbo toje įmonėje, gali būti numatyti ir kolektyvinėse sutartyse. Taigi įstatymų leidėjas palieka laisvę kolektyvinėje sutartyje nustatyti trumpesnę nepertraukiamojo darbo terminą pirmaisiais metais ir dėl kitų aplinkybių, ne tik darbuotojos nėštumo ir gimdymo atostogų, leidžiančių darbuotojams palankiau derinti savo kasmetines atostogas su jo poreikiais, taip pat ir įsipareigojimais šeimai.

Esant šešių mėnesių nepertraukiamo darbo įmonėje terminui, ar bet kuriais kitais tolesniais darbo metais, darbuotojams kasmetinės atostogos suteikiamos su darbdaviu suderintu laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Sudarant tokią eilę taip pat yra įstatymiškai saugomi tam tikrų kategorijų, susijusių su didesniu socialiniu pažeidžiamumu, darbuotojų šeimyniniai interesai. Tokios pirmumo teisės, lyginant su kitais darbuotojais, pasirinkti patogų kasmetinių atostogų laiką, tam tikros kategorijos darbuotojams suteikiamos atsižvelgiant į jų šeimyninių įsipareigojimų pagrindą. Pagal darbo kodekso 169 straipsnį (4 dalies 2 punktas, 5 ir 8 dalis), tokiais darbuotojais laikytini: nėščios moterys, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų (ar neįgalų iki aštuoniolikos metų), darbuotojai vyrai, kurių žmonos yra nėštumo ir gimdymo atostogose bei darbuotojai, slaugantys namuose ligonius ir neįgaliuosius.

Kaip matyti, išskirta tik tam tikra dalis darbuotojų, privalančių derinti profesinę veiklą su šeimos pareigomis, atsižvelgiant į didesnę pažeidžiamumą laiko ar tam tikrų aplinkybių (kaip nėštumas, kito šeimos nario nėštumo ir gimdymo atostogos, namuose slaugomo ligonio sveikatos būklės paūmėjimai tam tikru metų laiku ir panašiai) derinimo prasme. Tačiau

---

<sup>95</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 230.

manytina, kad tam tikra prasme diskriminuojami darbuotojai, auginantys vaikus pilnoje šeimoje. Tai, kad pirmumo teisę pasirinkti patogų kasmetinių atostogų laiką turi darbuotojai, vieni auginantys vaiką, vertintina kaip logiška lengvata tuo atžvilgiu, kad toks darbuotojas savo kasmetines atostogas turi derinti su vaiko poreikiais, kadangi paprastai jam vienam tenka vaiko auklėjimo, auginimo, kartu ir užimtumo, bendro laisvalaikio rūpesčiai (ar bent jau didžioji dalis).

Vaiko auginimas pilnoje šeimoje sudaro prielaidą, jog abu tėvai gali derinti savo laiką, skirtą vaikui, kurio kasmetinių atostogų laiko atžvilgiu turi daugiau, sudėjus kartu, į ką atsižvelgiant darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų (ar neįgalų iki aštuoniolikos), įstatymo numatytos ilgesnės – trisdešimt penkių kalendorinių dienų minimaliosios kasmetinės atostogos (Darbo kodekso 166 straipsnio 2 dalies 2 punktas). Tačiau vertinant tai, kad darbuotojas, kuris augina vaiką pilnoje šeimoje, neturi pirmumo teisės rinktis patogų kasmetinių atostogų laiką, peršasi išvada, jog gali būti atveju, kai nei vienam iš dirbančių tėvų nebus suteiktos kasmetinės atostogos šeimai (vaikų poreikiams) palankiu metu. Nors įstatymas dėl kasmetinių atostogų suteikimo eilės sudarymo tvarkos leidžia susitarti darbuotojams ir darbdaviui kolektyvinėje sutartyje, tačiau vis dėlto tai pilnai neužtikrina šios kategorijos darbuotojų galimybių derinti kasmetinių atostogų, tarkim, su vaiko mokyklinėmis atostogomis ar jų dalimi, nes kolektyvinėje sutartyje tokia sąlyga gali ir nebūti numatyta. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad turėtų būti suteikta galimybė įgyti pirmumo teisę rinktis kasmetines atostogas ir vienam iš tėvų, auginančių vaiką pilnoje šeimoje, tais atvejais, kai abu yra dirbantys. Tokiu atveju vienas iš dirbančių tėvų šeimos pasirinkimu turėtų realesnę galimybę pasirūpinti vaiku jo atostogų metu, ką, pagal dabartinį reglamentavimą gali darbuotojai, vieni auginantys vaikus.

Net ir nustačius darbuotojui palankų kasmetinių atostogų suteikimo laiką, vėliau gali atsirasti tam tikrų aplinkybių, tame tarpe ir susijusių su šeimyninėmis pareigomis, dėl kurių darbuotojas arba negali panaudoti kasmetinių atostogų nustatytu laiku (pvz. jos sutaptų su dalimi tėvystės atostogų), arba jam palankiau būtų jas perkelti kitu laiku. Tokiais atvejais yra galimas kasmetinių atostogų perkėlimas – t. y. suteikimas vėliau nei numatyta kasmetinių atostogų eilėje<sup>96</sup>. Paprastai kasmetinių atostogų perkėlimui reikalingas darbdavio ir darbuotojo susitarimas – abiejų šalių valios išreiškimas arba darbuotojui prašant, arba sutinkant su darbdavio siūlomu perkėlimu. Tačiau esant tam tikroms faktinėms aplinkybėms, numatyti

---

<sup>96</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 239.

atskiri pagrindai, kuriems esant kasmetinės atostogos privalo būti perkeliamos be darbdavio valios išraiškos, o tam tikrais atvejais yra svarbi darbuotojo valia apsispręsti dėl kasmetinių atostogų perkėlimo (pvz. Darbo kodekso 174 straipsnio 1 dalies 3 punkto pagrindu darbuotojas gali apsispręsti, ar jam tikslingiau dėl tam tikrų aplinkybių imti nemokamas atostogas, ar perkelti kasmetines, dėl ko finansiškai nenukentėtų).

Vertinant Darbo kodekso 174 straipsnio 1 dalyje nustatytas darbdaviui privalomo kasmetinių atostogų perkėlimo galimybes darbuotojams, turintiems išsipareigojimų šeimai, jos sietinos su faktinėmis aplinkybėmis, dėl kurių toks darbuotojas įgyja teisę į tikslines atostogas, kurios grupuotinos į dvi dalis: nemokamas atostogas (pagal Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalies 1, 2, 3, 5, 6 punktus) bei kitas tikslines atostogas, susijusias su vaiko gimimu, auginimu (nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai). Darbuotojai, įgiję teisę į šias atostogas, gali jas derinti su kasmetinėmis, pastarąsias perkeliant palankesniu laiku arba, kas tam tikrais atvejais finansine prasme yra palankiau – imti kasmetines atostogas vietoj tikslinių, pavyzdžiui vietoj neapmokamų atostogų ir taip suderinti šeimos interesus su ekonominiais interesais.

#### **2.4.2. Nemokamos atostogos ir papildomas poilsio laikas.**

Šeimoje bet kada gali atsirasti nenumatytų aplinkybių, kai darbuotojui reikalingas tam tikras laikotarpis, skirtinas šeimos poreikiams ir nesuderinamas su profesine veikla, kai dėl tų aplinkybių jam reikalingos tuo laikotarpiu atostogos. Kaip minėta, ne visada įmanoma numatyti tokius atvejus, kad būtent tokiu laikotarpiu darbuotojui būtų suteiktos kasmetinės atostogos ar jų dalis. Atvejais, kai darbuotojas jau panaudojo savo kasmetines atostogas, ar nenori dėl tam tikrų aplinkybių šių perkelti, įstatymai numato tam tikrus kvalifikuojamuosius požymius atitinkančiam darbuotojui galimybę imti nemokamas atostogas.

Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalyje nurodyti subjektai, t. y. tam tikrų kategorijų darbuotojai, turintys teisę į šias atostogas bei maksimalus galimas tokių atostogų terminas. Šios atostogos yra tikslinės, t. y. skirtos tam tikram tikslui įgyvendinti ir darbdavys tokias atostogas darbuotojui reikalaujant privalo suteikti. Nemokamų atostogų suteikimo tikslai sietini su darbuotojo, turinčio teisę į tokias atostogas, kvalifikuojantį požymį, nurodytą aptariamame straipsnyje. Vertinant nurodytus subjektus pagal kvalifikuojančius požymius, teisę į nemokamas atostogas turi ne apskritai visi darbuotojai, turintys išsipareigojimų šeimai, o tik tam tikra jų dalis (atsižvelgiant į rūpinimosi reikalingo šeimos nario statusą numatoma ir tokių atostogų maksimali trukmė per metus):

- darbuotojui, auginančiam vaikus iki keturiolikos metų gali būti suteikiamos nemokamos atostogos iki 14 kalendorinių dienų;

- darbuotojui, auginančiam neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų – iki 30 kalendorinių dienų;

- darbuotojui, kurio žmonai (vyriui) yra suteiktos vaiko priežiūros iki trejų metų atostogos ar nėštumo ir gimdymo atostogos, šių atostogų metu gali būti suteikiamos nemokamos atostogos, kurių bendra trukmė per visą žmonos (vyro) minėtų atostogų laikotarpį bendra trukmė negali viršyti 3 mėnesių;

- darbuotojui, vienam slaugančiam neįgalųjį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas – iki 30 kalendorinių dienų;

- darbuotojui slaugančiam šeimos narį nemokamos atostogos turi būti suteikiamos laikotarpiui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga.

Taigi, vertinant Darbo kodekse nurodytus subjektus, darytina išvada, kad tokio pobūdžio tikslinės atostogos suteikiamos atsižvelgiant į šeimos narių – vaikų iki keturiolikos metų (ar neįgalių iki aštuoniolikos) bei sergančių ar neįgalių šeimos narių, reikalingų priežiūros, interesus. Prie šeimos interesų derinimui skirtų nemokamų atostogų įgijimo pagrindų priskirtini ir Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalies 7 ir 8 punkte numatyti atvejai, kuriais darbdavys privalo darbuotojui šio reikalavimu suteikti ne mažiau kaip tris kalendorines dienas: mirus šeimos nariui jo laidotuvėms bei santuokai sudaryti.

Tačiau nemokamos atostogos darbuotojams nėra itin palankios, kadangi šių atostogų metu prarandamos pajamos, darbo užmokestis nėra kompensuojamas, nėra mokamos jokios išmokos. Darbovietėje, jos kolektyvinėje sutartyje, gali būti numatyta, jog atsiradus tam tikroms aplinkybėms, kaip vaiko gimimas, santuoka ar šeimos nario mirtis, yra skiriamos tam tikros išmokos, tačiau tai yra laikytina tik savarankiška darbovietės paramos ar skatinimo išraiška ir tokios išmokos negali būti kildinamos iš nemokamų atostogų instituto<sup>97</sup>.

Dar viena neigiama darbuotojui nemokamų atostogų gavimo pasekmė laikytina darbo stažo, kasmetinėms atostogoms gauti skaičiavimo tvarka. Analizuojant Darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalyje nurodytus laikotarpius, kurie įskaitomi į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, į šį stažą įskaičiuojamos tik iki keturiolikos kalendorinių atostogų panaudotos nemokamos atostogos (6 punktas), ar iki trisdešimties atvejais, kai jos buvo suteiktos darbuotojui, slaugančiam neįgalųjį (8 punktas). Tuo tarpu minėto Darbo

---

<sup>97</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 256.

kodekso 184 straipsnio 1 dalies 2, 3, 6 punktuose yra numatomos ilgesnės maksimalios nemokamos atostogos, todėl vertinant šiuos abu straipsnius sistemiskai, manytina, jog pasinaudojimas tokiu didesniu, viršijančiu Darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalies 6 ir 8 punktuose nurodytus terminus, nemokamų atostogų laikotarpiu, apsunkina darbuotojo padėtį nustatant jo kasmetinių atostogų trukmę, kadangi į stažą kasmetinėms atostogoms gauti įskaičiuotina tik ta dalis nemokamų atostogų, kuri numatyta Darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalies 6 ir 8 punktuose.

Be nemokamų atostogų galimybės, įstatymų leidėjas numatė papildomas poilsio laiko garantijas darbuotojams, auginantiems atitinkamo amžiaus vaikus, kuriuo pasinaudodamas darbuotojas tam tikrais atvejais, kai šeimyniniai rūpesčiai dėl vaikų yra gana greitai išsprendžiami, galėtų išvengti jam ne itin palankių finansiniu atžvilgiu nemokamų atostogų. Ypač palankus toks teisinis reguliavimas, kai atitinkamo amžiaus atitinkamą kiekį vaikų augina pilna šeima, kadangi papildomo poilsio laiko lengvata gali pasinaudoti abu vaiko (vaikų) tėvai. Darbo kodekso 214 straipsnyje numatyta, kad darbuotojams, auginantiems vieną neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę). Už šį papildomą poilsio laiką darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis. Šis poilsio laikas taip pat laikytinas tiksliniu – t. y. jis suteikiamas rūpinantis vaiko interesais, jų poreikių patenkinimui. Ir teisė į šį poilsio laiką išnyksta vaikui (vaikams) sulaukus dvylikos metų amžiaus.

Norėdamas pasinaudoti teise į papildomą poilsio dieną, darbuotojas, auginantis du, tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų (ar bent vieną neįgalų iki aštuoniolikos metų) pateikia prašymą darbdaviui, kad jam kiekvieną mėnesį būtų skiriamas Darbo kodekso 214 straipsnyje numatytas papildomas poilsio laikas. Įstatyme nėra numatyta konkrečių tokių laisvų dienų išdėstymo tvarka, todėl manytina, jog pasinaudodamas šiuo papildomu poilsio laiku darbuotojas gali prašyme nurodyti tiek konkrečią kiekvieno mėnesio dieną, tiek kiekvieną mėnesį nurodyti vis kitą dieną, kas leidžia gana laisvai, atsižvelgiant į atsirandantį laisvo nuo darbo laiko poreikį, variuoti galimybę pasinaudoti šia įstatymo lengvata. Papildoma poilsio diena atvejais, kai ji nepasirenkama kaip kiekvieno mėnesio konkreči pastovi diena, turi būti suteikiama tik viena (ar atitinkamai dvi, jei taip priklauso pagal auginamų vaikų skaičių) per mėnesį, kadangi Darbo kodeksas nenumato galimybės darbuotojui, nepasinaudojusiam nustatytu laiku priklausančiu papildomu poilsiu, jį perkelti į kitą mėnesį ar prijungti prie kasmetinių atostogų ir panašiai. Tokio papildomo laiko sumavimo galimybė įtvirtinta Darbo

kodekse tik 2011 metų šio straipsnio pakeitimu<sup>98</sup>, tačiau tik tam tikru darbo laiko režimu dirbantiems asmenims – sumuoti papildomą poilsio laiką darbuotojo prašymu leidžiama tik darbuotojams, dirbantiems ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis. Tokiems darbuotojams šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

Itin tikslingu darbo ir šeimos poreikių derinimo prasme laikytinas 2010 metais siūlytas Darbo kodekso 214 straipsnio papildymas 2 dalimi<sup>99</sup>, numatančia rugsėjo 1 dieną suteikti papildomą poilsio dieną darbuotojams, auginantiems bendrojo lavinimo mokykloje besimokančius vaikus, mokant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį. Tokia norma būtų įtvirtinta galimybė ir kitiems darbuotojams, auginantiems mokyklinio amžiaus vaikus (vaiką), nepatenkantiems į 214 straipsnyje numatytą subjektų ratą, bent vieną dieną per metus turėti papildomą poilsio dieną, skirtiną vaikams. Ypač tai aktualu būtų darbuotojams, auginantiems vaikus, besimokančius pradinėse klasėse. Tačiau Vyriausybė nepritarė šiam projektui<sup>100</sup>, motyvuojant, jog projekte numatytam tikslui pasiekti nebūtina keisti esamo teisinio reguliavimo, darbuotojams, patenkantiems į 214 straipsnio subjektų ratą, numatytą papildomą poilsio dieną pasiimant būtent rugsėjo 1 dieną, o kitiems darbuotojams galint pasinaudoti kitomis Darbo kodekso normomis, kurios leistų tą dieną neiti į darbą – reikalauti suteikti nemokamų atostogų, susitarti dėl kasmetinių atostogų arba neatvykti į darbą administracijos leidimu.

Tokias galimybes numato įstatymas, tačiau manytina, kad darbuotojų, kurie augina vieną vaiką iki dvylikos metų ar daugiau vyresnių vaikų, padėtis šiuo atveju yra daug labiau pabloginama ir neatitinka minėtame projekte buvusių numatytų tikslų. Tokie darbuotojai, pasinaudodami viena iš Vyriausybės nurodytų galimybių rugsėjo 1 dieną skirti vaikams, lyginant su darbuotojais auginančiais du ar daugiau vaikų iki 12 metų, nukenčia arba finansiškai (dėl nemokamų atostogų negaudami darbo užmokesčio), arba tą dieną išnaudoja kasmetinių atostogų sąskaita, kas gali būti jiems taip pat nepriimtina, ypač vertinant poilsio laiko tikslingumą: kasmetinių atostogų pagrindinis tikslas yra poilsis nuo darbo, o tokios papildomos poilsio dienos skirtinos konkrečiai vaiko interesams.

---

<sup>98</sup> 2011 m. balandžio 19 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 101, 146 ir 214 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XI-1332. Valstybės žinios, 2011, Nr. 52-2507.

<sup>99</sup> 2010 m. rugpjūčio 23 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 214 straipsnio papildymo įstatymo projektas Nr. XIP-2341. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc?p\\_id=379768&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc?p_id=379768&p_query=&p_tr2=2), [žiūrėta: 2012-03-31].

<sup>100</sup> 2011 m. balandžio 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 493 Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 214 straipsnio papildymo įstatymo projekto Nr. XIP-2341. Valstybės žinios, 2011, Nr. 50-2456.

### 2.4.3. Atostogų garantijos, susijusios su gimdymu ir vaikų auginimu.

Darbo kodekse numatyta grupė specifinių tikslinių atostogų rūšių priskirtinų prie atostogų, skirtų vaiko gimimui bei jo priežiūrai iki trejų metų. Šios atostogos įgyvendinamos darbo ir socialinės apsaugos teisės instrumentais, leidžiančiais palankiai darbuotojui derintis prie šeimos – gimiančio bei gimusio vaiko poreikių, kurie pirmaisiais gyvenimo metais yra itin dideli, kadangi toks vaikas yra visiškai priklausomas nuo motinos ar kito, juo besirūpinančio asmens. Kartu šios atostogos skiriamos rūpinantis ne tik gimusiu (gimsiančiu) vaiku, bet ir motina, jos sveikata. Šiuo atžvilgiu svarbiausios yra nėštumo ir gimdymo atostogos, teisę į kurias moteris įgyja likus net 70 dienų iki numatyto gimdymo, iš dalies laikytinos kaip moters interesams įgyvendinti ir tėvystės atostogos, leidžiančios mėnesį po moters gimdymo vyrui padėti rūpintis gimusiu kūdikiu bei taip pasidalinti dalimi vaiko priežiūros rūpesčių su moterimi, kuriai kai kuriais atvejais ir pačiai gali būti reikalinga priežiūra, kol organizmas pilnai atsistato po buvusio gimdymo. Ir tik atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, sietinos daugiau vien su vaiko interesais.

Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių bei vaikus prižiūrinčių darbuotojų apsauga bei atitinkamų teisių, garantijų suteikimas gana išsamiai reglamentuojamas ir Europos Sąjungos teisės aktais, siekiant visose valstybėse narėse tinkamai užtikrinti tokių darbuotojų teises, leidžiančias pilnavertiškai pasirūpinti šeimos interesais bei siekiant užkirsti kelią darbuotojų ketinančių ar turinčių vaikų diskriminavimui. Vienais iš pagrindinių tokių teisės aktų laikytina jau aptarta (2.1. dalyje) Direktyva 92/85/EEB<sup>101</sup> bei 2010 m. kovo 8 d. priimta Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB<sup>102</sup> (toliau – Direktyva 2010/18/ES). Šiomis direktyvomis reglamentuojami ir atostogų, skirtų gimdymui, vaiko priežiūrai klausimai, kurių didžioji dalis Lietuvoje reglamentuojami Darbo kodekse bei Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme.

Darbo kodekso 179 straipsnyje numatytos nėštumo ir gimdymo atostogos, suteikiamos nėščiai darbuotojai septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo, o komplikuoto gimdymo atveju arba

---

<sup>101</sup> 1992 m. spalio d. Europos Bendrijų Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, p. 1-10.

<sup>102</sup> 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. OL L 068, p. 13 – 20.

gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių dienų po gimdymo, kurios moteriai gali būti suteikiamos arba prieš gimdymą, arba po jo, arba kartu ir prieš gimdymą ir po. Atitinkamai šios atostogos suteikiamos ir darbuotojams, įvaikinusiems ar paėmusiems globoti naujagimius, nuo įvaikinimo dienos iki kol kūdikiui sueis septyniasdešimt dienų.

Lietuvoje įstatymas numato tik maksimalią tokių atostogų trukmę, kuri bendra yra 18 savaičių. Kada eiti šių atostogų, paliekama moters apsisprendimui. Lietuvoje šios atostogos, vertinant maksimalią jų trukmę, yra palankesnės nei numatyta Direktyvoje 92/85/EEB, nustatančioje, kad tokios darbuotojos valstybėse narėse turėtų bent 14 savaičių nepertraukiamas nėštumo ir gimdymo atostogas (8 straipsnio 1 dalis). Tačiau akcentuotina tai, kad jau ir Europos Sąjungos mastu siekiama dar labiau padidinti nėščiujų, neseniai pagimdžiusių bei krūtimi maitinančių darbuotojų apsaugą, yra numatyti Direktyvos 92/85/EEB pakeitimai<sup>103</sup>, kuriais nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė padidinta. Priimta nauja direktyva numato pratęsti motinystės atostogas nuo 14 savaičių, apmokamų ligos pašalpos dydžio užmokesčiu, iki 20 dienų pilnu darbo užmokesčiu apmokamų savaičių, įskaitant dvi savaites tėvystės atostogų. Valstybėms narėms pritarus bei įsigaliojus šiam siūlymui, Lietuvoje nustatytos nėštumo ir gimdymo atostogos turtų būti pailginamos bent dviem savaitėmis, kad atitiktų Direktyvos 92/85/EEB pakeitimus. Tačiau vertinant tai, kad tais pačiais pakeitimais yra numatyta, jog tokiais atvejais, jei valstybė narė yra nustačiusi bent 18 savaičių tokio pobūdžio atostogas, paskutinės dvi savaitės gali būti imamos kaip tėvystės atostogos, suteikiamos pagal nacionalinę teisę, už kurias mokamas tokio paties dydžio atlyginimas, manytina, jog būtų tikslinga Lietuvoje nėštumo ir gimdymo atostogų maksimalaus laiko nedidinti, vietoj to numatant bent dviejų savaičių tėvystės atostogų privalomumą, kas būtų tikslingiau siekiant skatinti šeimos puoselėjimą abiejų lyčių atžvilgiu bei kartu sutvirtinti gimusio kūdikio ryšį su abiem tėvais.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 179 straipsnio 1 dalyje yra numatyta tik maksimali galima nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė. Moteris gali pasirinkti tiek kuriuo momentu imti šias atostogas, tiek ir šių atostogų trukmę, kuriai vienintelis apribojimas – maksimalus terminas. Tai, jog Darbo kodeksas nenumato minimalios tokių atostogų trukmės, eliminuoja šių atostogų privalomumą, nėštumo ir gimdymo atostogos pagal Lietuvos teisinę bazę yra laikytinos moters teise, bet ne pareiga, kas vertintina kaip ne visiškai Direktyvos 92/85/EEB

---

<sup>103</sup> Europos Parlamento pozicija, priimta 2010 m. spalio 20 d., siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, kuria iš dalies keičiama Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, ir priemonių, skirtų padėti darbuotojams derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, nustatymo. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0373&language=LT&ring=A7-2010-0032#top>, [žiūrėta: 2012-04-02].

įgyvendinimas, kadangi šios direktyvos 8 straipsnio 2 dalyje yra numatytas privalomas minimalus dviejų savaičių terminas, kuris pasirinktinai valstybėse narėse pagal nacionalinę teisę ar praktiką laiko atžvilgiu – prieš gimdymą ar po jo. Tokia norma, nustatant bent minimalų laiką, kurį būtų draudžiama dirbti, apsaugomas ne tik gimęs kūdikis, bet ir pati moteris, jos biologinė būklė, sveikata. Tuo tarpu Lietuvoje tokia apsauga nėra teisiškai įgyvendinama, todėl praktikoje pasitaiko atveju, kai nėščia ar ką tik pagimdžiusi darbuotoja nesinaudoja šiomis, Darbo kodekse numatytomis atostogomis, kas vertintina kaip tokio asmens teisės pažeidimas<sup>104</sup>. Nepakankamai sureguliuotas bent minimalus nėštumo ir gimdymo atostogų privalomumas vertintinas kaip tam tikrais atvejais skatinantis moteris pažeisti tiek savo, tiek gimusio kūdikio teises, susijusias tiek su sveikata, tiek su vaiko ir motinos ryšiu. Pažymėtina, kad aptartame Direktyvos 92/85/EEB pakeitimo projekte<sup>105</sup> numatyta ilgesnė – visiškai apmokama šešių savaičių minimali privalomų tokių atostogų trukmė, be kitą ko numatoma, kad privalomas šešių savaičių motinystės atostogų laikotarpis turi būti taikomas visoms darbuotojoms, neatsižvelgiant į tai, kiek dienų jos dirbo iki gimdymo. Šešių savaičių privalomas atostogų po gimdymo terminas, atsižvelgiant į motinos ir vaiko sveikatos apsaugą, yra numatytas ir Lietuvos ratifikuotoje Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 183 dėl motinystės apsaugos<sup>106</sup> (toliau – TDO konvencija Nr. 183), tačiau, kaip minėta, Lietuvos teisinė bazė neatitinka šios konvencijos reikalavimų.

Esant dabartiniam teisiniam reglamentavimui Lietuvoje, pasirinkimą nesinaudoti šiomis tikslinėmis atostogomis gali lemti ne visada moteriai palankus socialinių išmokų (o būtent – motinystės pašalpos mokėjimo sąlygų) mechanizmas, skirtas dėl nėštumo, gimdymo, vaiko priežiūros prarastų darbinių pajamų kompensavimui, besinaudojančiai nėštumo ir gimdymo atostogomis darbuotojai mokant motinystės pašalpą už 126 dienas esant įprastiniam gimdymui. Tačiau Lietuvoje pastaraisiais metais Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimu<sup>107</sup> palaiapsniui buvo didinamas minėtai pašalpai gauti reikalingas darbo stažas, kuris, lyginant su anksčiau galiojusia redakcija išaugo keturis kartus – nuo trejų iki

---

<sup>104</sup> 2011 m. birželio 7 d. Seimo kontrolieriaus iniciatyva pradėto tyrimo dėl galimo piliečių teisių į sveikatos apsaugą bei socialines garantijas pažeidimo pažyma Nr. 4D-2001/1-497. Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/tp/216478>, [žiūrėta: 2012-04-02].

<sup>105</sup> Europos Parlamento pozicija, priimta 2010 m. spalio 20 d., siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, kuria iš dalies keičiama Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, ir priemonių, skirtų padėti darbuotojams derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, nustatymo. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0373&language=LT&ring=A7-2010-0032#top>, [žiūrėta: 2012-04-02].

<sup>106</sup> TDO konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

<sup>107</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 4, 5, 6, 8, 9, 16, 18(1), 19 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 149-5999.

dvylikos mėnesių. Vadovaujantis šiuo metu galiojančio Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsniu, teisę gauti motinystės pašalpą šių atostogų metu turi tik asmenys, įgiję ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Tokio darbo stažo reikalavimas iš esmės apsunkina neseniai į darbo rinką įsitraukusių moterų padėti jų nėštumo atveju, jei ji neišdirba įstatyme nurodyto laiko ir taip nespėja įgyti teisės motinystės pašalpos gavimui savo nėštumo ir gimdymo atostogų metu.

Atsižvelgiant į tai, moteris ne savo noru gali būti priversta atsisakyti pasinaudoti savo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas vien dėl tos aplinkybės, kad šių atostogų metu nebus kompensuojamas jos prarastas tuo laikotarpiu darbo užmokestis, kadangi valstybės parama Lietuvoje tėvams, auginantiems vaikus yra tik minimali, vertinant socialinių išmokų dydžius. TDO konvencijos Nr. 183 6 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad atvejais, kai pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kitu valstybės praktiką atitinkančiu būdu moteris neatitinka sąlygų piniginei išmokai gauti, ji turi teisę į pakankamas išmokas iš socialinės paramos fondų<sup>108</sup>. Pakankamomis laikytinos išmokos, leidžiančios bent minimaliai užtikrinti reikiamą moters bei gimusio vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį. Lietuvos Respublikos Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo<sup>109</sup> 12 straipsnio 3 dalyje numatyta apsauginė nuostata, kad šeimos ar bendrai gyvenančių asmenų auginamam ar globojamam vaikui nuo gimimo dienos iki 2 metų yra skiriama ir mokama 0,75 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį, jeigu vaiko tėvai ar globėjai pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą už tą vaiką negauna socialinio draudimo motinystės pašalpos. Toks išmokos vaikui dydis, vertinant tai, jog šiuo metu Lietuvoje Vyriausybės patvirtinta<sup>110</sup> bazinė socialinė išmoka yra 130 litų dydžio, visiškai neužtikrina net minimalių pragyvenimo galimybių, todėl moteris, veikdama priešingai savo ir vaiko sveikatos poreikiams, gali būti priversta atsisakyti teisės į nėštumo ir gimdymo atostogas ar jų dalį.

Kai moteris turi atitinkamą motinystės pašalpai gauti reikalingą darbo stažą, jos nėštumo ir gimdymo atostogų metu prarandamos darbo pajamos yra kompensuojamos – vadovaujantis Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 18 straipsnio 1 dalimi, darbuotojai, kuriai suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, šių atostogų laikotarpiu mokama 100 procentų pašalpos gavėjos kompensuojamojo uždarbio dydžio, pašalpa per mėnesį negali

---

<sup>108</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 152-6820.

<sup>110</sup> 2008 m. gruodžio 30 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl bazinės socialinės išmokos dydžio patvirtinimo Nr. 1366. Valstybės žinios, 2008, Nr. 150-6099.

būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį. Taigi, moteriai, turinčiai atitinkamą stažą, garantuojamos iki šių atostogų turėtos pajamos (ar bent jau artimos joms).

Pažymėtina, kad iki 2012 m. vasario 27 d., kol Konstitucinis Teismas pripažino prieštaraujančia Konstitucijai<sup>111</sup>, galiojo to paties straipsnio 2 dalies nuostata, kad mokant motinystės pašalpą, į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos pajamos, gautos pagal autorines sutartis už darbą, atliktą iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos. Konstitucinis Teismas pažymėjo, jog Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalyje nustatytos konstitucinės mokamų atostogų iki gimdymo ir po jo garantijos dirbančioms motinoms tikslas – užtikrinti nėščios ir pagimdžiusios moters fiziologinės būklės apsaugą, ypatingą motinos ir vaiko ryšį pirmosiomis jo gyvenimo savaitėmis, sudarant galimybę dirbančiai moteriai tam tikrą laiką iki gimdymo ir po jo atsitraukti nuo profesinės veiklos. Atsižvelgiant į tai, nėštumo ir gimdymo atostogų (taip pat vaikams auginti ir auklėti namuose skirtų atostogų) apmokėjimui skirtos finansinės paramos dydžiui negali turėti įtakos pajamos, gautos šių atostogų metu už darbą, kuris atliktas ne per, o prieš jas, kadangi tokiu darbu nėra paneigiama aptarta šių atostogų paskirtis<sup>112</sup>.

Papildančiomis nėštumo ir gimdymo atostogų paskirtį laikytinos ir Darbo kodekso 179<sup>1</sup> straipsnyje numatytos tėvystės atostogos, kurios iki šiol Europos Sąjungos teisės aktais tiesiogiai nebuvo reglamentuojamos, tačiau siekiant, kad valstybėse narėse būtų skatinamos vienodos abiejų tėvų galimybės dalyvauti derinant šeimos teises ir pareigas, jau yra numatytas su šiomis atostogomis susijusių klausimų reglamentavimas Direktyvos 92/85/EEB pakeitimo projekte<sup>113</sup>. Pagal nacionalinę teisę šios atostogos suteikiamos vyrui nuo vaiko gimimo iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo. Pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 18<sup>1</sup>-18<sup>3</sup> straipsnius, tėvams, jų tėvystės atostogų metu mokama 100 procentų kompensuojamojo darbo užmokesčio dydžio tėvystės pašalpa, kuriai įgyti reikalingam stažui numatyti analogiški reikalavimai, kaip ir motinystės pašalpos atveju. Šios tėvystės atostogos pirmiausiai sietinos su nėštumo ir motinystės atostogų po gimdymo dalimi ir vienas iš jų tikslų laikytina pagalba

---

<sup>111</sup> 2012 m. vasario 27 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2012, Nr. 26-1200.

<sup>112</sup> *Ibidem*.

<sup>113</sup> Europos Parlamento pozicija, priimta 2010 m. spalio 20 d., siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, kuria iš dalies keičiama Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, ir priemonių, skirtų padėti darbuotojams derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, nustatymo. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0373&language=LT&ring=A7-2010-0032#top>, [žiūrėta: 2012-04-02].

pagimdžiusiai moteriai apsaugoti fiziologinę būklę, padėti apsaugoti jos sveikatą kartu besirūpinant gimusiu vaiku, taip pat kartu užtikrinti tėvo ir vaiko ryšį.

Darbo kodeksas išsamiau nereglamentuoja šių tikslinių atostogų, su jomis susijusių garantijų, apribojimų darbdaviui. Pavyzdžiui nesant teismų praktikos, kyla klausimų dėl tokių nereglamentuotų klausimų, kaip kad, ar gali būti nutraukta terminuota sutartis su darbuotoju, kuris yra tėvystės atostogose<sup>114</sup>. Kol apie tai nėra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nėra vienareikšmio atsakymo į tokius klausimus, tačiau vertinant sistemiškai Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančias garantijas, nustatančias draudimą atleisti moteris dar tam tikrą laiką po gimdymo (132 straipsnio 1 dalis), taip pat atsižvelgiant į tėvystės atostogų pagalbinę moters nėštumo ir gimdymo atostogų paskirtį, manytina, kad tikslinga būtų numatyti analogišką draudimą darbdaviui nutraukti terminuotą darbo sutartį su darbuotoju, esančiu tėvystės atostogose iki šių atostogų pabaigos. Tokiu būdu būtų suteikta garantija darbuotojui, kuri pernelyg neapsunkintų darbdavio, kadangi šių atostogų trukmė nėra ilga, o tėvystės pašalpa mokama ne iš darbdavio, o iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšų.

Kiek plačiau Darbo kodekso 180 straipsnyje reglamentuojamos dar vienos, su vaikų auginimu susijusios tikslinės atostogos, skirtos vaiko iki trejų metų priežiūrai. Skirtingai nei nėštumo ir gimdymo ar tėvystės atostogos, šios atostogos gali būti suteikiamos tiek vyrui, tiek moteriai, šeimos pasirinkimu (arba ir vienam, ir kitam, tačiau pakaitomis – atskirais laikotarpiais iki kol vaikui sukaks atitinkamas amžius). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra akcentavęs<sup>115</sup>, jog vaiko tėvai turi teisę tarpusavyje susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas ir vaiko tėvų darbdaviai neturi teisės riboti šios darbuotojų diskrecijos teisės. Tai, kad vaiko priežiūros atostogos turi būti suteikiamos dirbantiems tėvams neatsižvelgiant į jų lytį, akcentuojama ir 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyvoje 2010/18/ES, įgyvendinančioje patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinančioje Direktyvą 96/34/EB<sup>116</sup> (toliau – Direktyva 2010/18/ES), kuria numatyta, jog dirbantiems vyrams ir moterims suteikiama asmeninė teisė į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kad jie galėtų prižiūrėti vaiką iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki aštuonerių metų.

---

<sup>114</sup> Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 364.

<sup>115</sup> LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis civ. byloje *R.A. vs. AB (duomenys neskelbtini)* Nr. 3K-3-747/2003, kat. 4.2; 14.3. Prieiga per internetą: <http://www.infollex.lt/tp/9090>, [žiūrėta: 2012-04-03].

<sup>116</sup> 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinti Direktyvą 96/34/EB. OL L 068 , p. 13 – 20.

Lietuvoje nustatytas maksimalus trejų metų vaiko amžius iki kurio gali būti suteikiamos šios atostogos, paliekant darbo vietą darbuotojui (išskyrus atvejus, kai įmonė likviduojama), tačiau nėra nustatyta minimali tokių atostogų trukmė, tuo tarpu Direktyva 2010/18/ES nustato minimalią keturių mėnesių šių atostogų trukmę, be to, numatyta, jog siekiant propaguoti lygias galimybes bei vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, bei skatinti, kad abu tėvai lygiau imtų atostogas, jos iš esmės turėtų būti suteikiamos be teisės perduoti jas kitam asmeniui. Kitam asmeniui neperduodamo laikotarpio nustatymo sąlygas direktyva leidžia nustatyti nacionaliniu lygiu priimant teisės aktus arba sudarant kolektyvines sutartis, atsižvelgiant į valstybėse narėse galiojančius susitarimus dėl atostogų, tačiau nurodo, jog bent vienas mėnuo iš keturių mėnesių atostogų turi būti suteikiamas be teisės jį perduoti kitam asmeniui. Lietuvoje nustatyta (Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalis), jog atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, šeimos pasirinkimu gali būti suteikiamos ne tik motinai ar vaiko tėvui (tėviams, globėjams) bet ir kitiems giminaičiams, nenustatant pastariesiems neperduodamo laikotarpio, t. y. pagal esamą teisinį reglamentavimą galima situacija, kai nei vienas iš tėvų nepasinaudos šiomis atostogomis, o tai neatitinka Direktyvos 2010/18/ES siekio, kad būtent tėvai bent minimaliai imtų šias atostogas.

Vertinant Darbo kodekso 180 straipsnio reglamentavimą, teisę į šias vaiko priežiūros atostogas darbuotojas įgyja nuo vaiko gimimo ir ji nepriklauso nuo darbuotojo darbo stažo, priešingai nei Direktyvoje 2010/18/ES, numatančioje, jog teisė į vaiko priežiūros atostogas turi būti suteikiama tik turint būtiną nustatytą darbo stažą toms atostogoms gauti, kuris negali būti reikalaujamas ilgesnis nei vieneri metai. Stažo trukmės klausimas pagal Lietuvos teisinę bazę yra reikšmingas tik nustatant teisę į šių atostogų metu mokamą motinystės (tėvystės) pašalpą, teisė į kurią, vadovaujantis Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 3 punktu, įgyjama tik tuo atveju, jei darbuotojas per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą.

Turint reikalingą socialinio draudimo stažą, darbuotojui, esančiam vaiko priežiūros atostogose, mokama motinystės (tėvystės) pašalpa iki vaikui sueinant vieneriems ar dviems metams, priklausomai nuo to, kokią pašalpos gavimo trukmę pasirenka pašalpos gavėjas. Pasirinkimą gali lemti finansiniai sumetimai, todėl tėvai gali pasirinkti, kokios trukmės atostogas pasirinks ir kiek jiems bus aktualus darbo užmokesčio kompensavimas. Įstatymas suteikia galimybę tėvams prižiūrėti vaiką iki vienerių metų namuose garantuojant pajamas, buvusias iki šių atostogų ar bent artimas joms, kadangi pasirinkus motinystės (tėvystės) pašalpą gauti kol vaikui sueis vieni metai, jos dydis yra 100 procentų pašalpos gavėjo

kompensuojamojo uždarbio dydžio. O pasirinkus šią pašalpą gauti kol vaikui sueis dveji metai, jos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, yra 70 procentų, o kol vaikui sueis dveji metai, – 40 procentų darbuotojo kompensuojamojo uždarbio dydžio<sup>117</sup>. Tuo tarpu laikotarpiu nuo dvejų metų, kol vaikui sueis treji, pašalpa nėra mokama, todėl tokios trukmės atostogas gali sau leisti pasirinkti ne visi darbuotojai, atsižvelgdami į šeimos finansinį stabilumą, kadangi valstybės garantuojama finansinė parama tėvams, auginantiems namuose vaikus iki trejų metų yra tik minimali - kai vaikas yra virš dvejų metų, vaikui yra skiriama ir mokama 0,4 bazinės socialinės išmokos dydžio per mėnesį, ir tik kai vidutinės šeimos pajamos vienam asmeniui per mėnesį yra mažesnės negu 1,5 valstybės remiamų pajamų dydžio<sup>118</sup>. Atsižvelgiant į tokias pašalpus, išmokų mokėjimo sąlygas, dauguma darbuotojų, auginantys vaikus iki trejų metų neturi realios galimybės pasinaudoti jiems įstatymo suteikiama teise į šias atostogas (ar bent dalį jų, kai vaiko amžius yra virš vienerių ar dvejų metų) dėl pragyvenimo lygio neužtikrinimo.

---

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo (Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574) 21 straipsnio 1 dalis.

<sup>118</sup> Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo (Valstybės žinios, 2009, Nr. 152-6820) 12 straipsnio 4 dalis.

### **3. Papildomos garantijos, suteikiamos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms bei krūtimi maitinančioms darbuotojoms.**

Vertinant subjektų, patenkančių į darbuotojų, turinčių įsipareigojimų šeimai, ratą, galima išskirti specifinę grupę tokių darbuotojų moterų, į kurią patektų nėščiosios, neseniai pagimdžiusios bei krūtimi maitinančios darbuotojos. Išskiriant tokias darbuotojas moteris bei suteikiant joms papildomas garantijas nėra pažeidžiamas vyrų ir moterų lygių galimybių principas, kadangi toks diferencijavimas yra sąlygotas specifinės moters fiziologinės būsenos – nėštumo bei gimdymo ir jo padarinių, kas būdinga išskirtinai vien moterims. Atitinkančios šį kvalifikuojantį požymį moters apsaugos poreikis yra didesnis nei įprastai, kadangi apsaugoma ne tik ji pati, o kartu ir gimsiantis (ar tik gimęs, motinos pienu maitinamas) kūdikis, todėl nėščios, neseniai pagimdžiusios bei krūtimi maitinančios moterys pagrįstai priskiriamos ypatingos rizikos grupei<sup>119</sup>.

Nėštumas yra fiziologinė moters būklė ir moters organizmas nėštumo laikotarpiu prisitaiko prie jame vykstančių fiziologinių pokyčių, kuriuos nepageidaujama linkme gali stipriai pakoreguoti įvairūs išoriniai ir vidiniai veiksniai<sup>120</sup>, galintys pakenkti ne tik pačiai moteriai, bet ir gimsiančiam kūdikiui, kadangi vaisiaus raida labai priklauso nuo motinos medžiagų apykaitos. Apsaugant moters fiziologinę būklę kartu apsaugoma ir gimsiančio (gimusio) vaiko sveikata, užtikrinama normalaus vystimosi galimybė. Tokios moters fiziologinei būklei, siekiant išlaikyti gera sveikatą, itin svarbus reguliarus pakankamas poilsis, kenksmingų veiksnių pašalinimas iš aplinkos.

Itin didelis dėmesys nėščiųjų, neseniai pagimdžiusių bei krūtimi maitinančių sveikatai skiriamas Europos Sąjungos mastu, numatomos įvairios priemonės, skirtos nuolat skatinti kuo didesnę tokių dirbančių moterų saugos bei sveikatos užtikrinimą. Pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis tokią apsaugą yra jau aptarta Direktyva 92/85/EEB<sup>121</sup>, numatanti draudimus, įpareigojimus darbdaviui, sietinus su tokių darbuotojų sveikatos ir saugos darbe užtikrinimu.

---

<sup>119</sup> Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. II t., p. 485.

<sup>120</sup> Drasutienė G. S., Tutkuvienė J., Zakarevičienė J., et al. Nėščiųjų antropometrinių rodiklių, medžiagų apykaitos ir naujagimių fizinės būklės pokyčiai per pastaruosius dešimtmečius. Medicina. 2007, Nr. 43(1), p. 11.

<sup>121</sup> 1992-10-19 d. Europos Bendrijų Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, p. 1-10.

Didžioji dalis šios Direktyvos nuostatų yra įgyvendinama Darbo kodekso<sup>122</sup>, taip pat Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo<sup>123</sup>, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>124</sup> (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas) nuostatomis, specialiais Vyriausybės nutarimais ir kt.

Be jau aptartų darbe (2.3. dalyje) apribojimų darbdaviui dėl specifinių darbo sąlygų, kurioms esant sutiks dirbti ar ne, apsispręsti gali tik pati nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, įvertinusi savo fiziologinę būklę bei atsižvelgdama į tai, ar tokiomis sąlygomis dirbant atitinkamai nenukentės tiek jos, tiek būsimo kūdikio sveikata, teisės aktais yra nustatomi tam tikri imperatyvūs darbo sąlygų apribojimai, nepriklausantys nuo darbuotojos valios išraiškos. Šių apribojimų imperatyvus pobūdis sietinas su sąlygomis, darančiomis neišvengiamą poveikį nėščios, maitinančios moters (o kartu ir vaisiaus, kūdikio) sveikatai. 2000 m. birželio 15 d. TDO konvencijos Nr. 183 dėl 1952 metų Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo<sup>125</sup> 3 straipsnyje numatyta, jog valstybėse narėse turi būti užtikrinta, kad nėščios arba krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kuriuos kompetentingos institucijos pripažino kenkiančiais motinos ar vaiko sveikatai, arba nustatyta nemaža rizika motinos ar jos vaiko sveikatai. Pagrindiniai draudimai darbdaviams, susiję su tokių moterų sauga ir sveikata, numatyti Direktyvoje 92/85/EEB, yra įgyvendinami Darbo kodekso 278 straipsniu bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 37 straipsniu, numatantys papildomas garantijas, susijusias su sveikatos sauga.

Didžioji apribojimų dalis yra susijusi su kenksmingomis darbo sąlygomis. Darbdaviui griežtai draudžiama įpareigoti nėščią, neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią darbuotoją dirbti esant tokioms darbo sąlygoms bei veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai (Darbo kodekso 278 straipsnio 1 dalis). Tokių veiksnių bei sąlygų sąrašas, įgyvendinant Direktyvą 92/85/EEB, yra patvirtintas 2003 m. kovo 19 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 340 Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo<sup>126</sup> (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr. 340), kuriame nurodytos tokių moterų sveikatai pavojingos darbo sąlygos,

---

<sup>122</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>123</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>124</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>125</sup> 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 metų Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

<sup>126</sup> 2003 m. kovo 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 340 Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 29-1184.

pavojingi cheminiai, biologiniai, fizikiniai bei kiti veiksniai, galintys turėti žalingą poveikį normaliam vaisiaus vystimuisi, taip pat gimusiam kūdikiui.

Darbdavys, atsižvelgdamas į šiame sąrašė nurodytus pavojingus veiksnius vadovaudamasis Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Sveikatos apsaugos ministro įsakymu<sup>127</sup> patvirtintais profesinės rizikos vertinimo nuostatais, privalo nustatyti galimą riziką tokių darbuotojų saugai ir sveikatai bei, nustačius galimą poveikį, imtis priemonių tokiai rizikai pašalinti. Jei tokių veiksnių pašalinti neįmanoma, darbdavys privalo pakeisti nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos sąlygas, kad ji išvengtų kenksmingo nustatytų veiksnių poveikio, o jei tai neįmanoma, perkelti į kitą darbo vietą, mokant ne mažesnę kaip iki perkėlimo gautą vidutinį darbo užmokestį (Darbo kodekso 278 straipsnio 3, 4 dalis).

Darbdavio pareigą perkelti darbuotoją į kitas – nekenksmingas sveikatai bei esant galimybei atitinkančias darbuotojo kvalifikaciją, pareigas, kai darbuotojo darbo sutartyje sulgytas darbas tampa pavojingas jo sveikatai, numatyta Darbo kodekso 273 straipsnio 1 dalyje. Tokio perkėlimo atveju svarbus darbuotojo valinis aspektas – jis turi sutikti būti perkeltas į kitas pareigas, priešingu atveju, nesant darbo, į kurią jis galėtų būti perkeltas, toks darbuotojas atleidžiamas. Pastebėtina, kad medikų teigimu nėščios darbuotojos gana retai pasinaudoja savo teise būti perkelta dirbti nekenksmingomis darbo sąlygomis, atsižvelgdamos į esamą situaciją darbo rinkoje, pavyzdžiui analizuojant konkrečios gydymo įstaigos (VšĮ Vilniaus Šeškinės poliklinikos) duomenis, tokia teise kasmet pasinaudoja tik iki 1 proc. nėščiųjų tos poliklinikos pacienčių<sup>128</sup>

Tačiau esant teisiniam reglamentavimui, saugančiam nėščias, neseniai pagimdžiusias bei krūtimi maitinančias darbuotojas, tokios, nesutinkančios būti perkeltai į kitas pareigas, darbuotojos atleidimas vien dėl to, kad nėra galimybės ją perkelti į jos bei kūdikio sveikatai nekenksmingą darbą (pareigas), yra draudžiamas. Tokiu atveju, vadovaujantis Darbo kodekso 278 straipsnio 5 dalimi nėščiai darbuotojai jos sutikimu suteikiamos atostogos nuo nėštumo pradžios iki to laiko, kai įstatymų nustatyta tvarka jai bus suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, mokant jai priklausantį vidutinį darbo užmokestį. Analogiškai neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai tokiu atveju po nėštumo ir gimdymo atostogų jos sutikimu yra suteikiamos vaiko priežiūros iki vienerių metų atostogos, kurių metų yra mokama motinystės (tėvystės) pašalpa (Darbo kodekso 278 straipsnio 6 dalis).

---

<sup>127</sup> 2003 m. spalio 16 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. A1-159/V-612 Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504.

<sup>128</sup> Vasjanova V., Kairys J., Panasenkienė O. Ambulatorinės nėščiųjų sveikatos priežiūros teisinis reglamentavimas ir praktika. Sveikatos mokslai. 2011, Nr. 6, p. 112.

Nors šiose normose numatyta, jog tokios atostogos atvejais, kai nėra galimybės atitinkamos darbuotojos perkelti į kitą, nekenksmingą jai bei kūdikiui darbą, suteikiamos darbuotojos sutikimu (kas atspindi įstatymuose numatytą darbuotojos pasirinkimo teisę naudotis ar ne tikslinėmis atostogomis), tačiau darbdavys negali leisti dirbti tokiai darbuotojai esant jos sveikatai kenksmingiems veiksniams. Jis įpareigotas užtikrinti, kad tokia darbuotoja nedirbtų esant tokioms darbo sąlygoms, tačiau nėra aiškiai reglamentuota, kaip jis turėtų tai padaryti, kai nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja nesutinka būti perkelta į kitas pareigas ar eiti numatytų atostogų.

Pažymėtina, kad apsaugos nuo kenksmingų darbo sąlygų bei veiksnių nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims taikymas nėra sietinas tik su tiesiogiai toje darbovietėje dirbančiomis moterimis. Tokia apsauga taikoma ir per kitus tokios kategorijos moterų dirbančius šeimos narius atvejais, kai su jų darbo specifika susiję pavojingi gali turėti poveikį tokios moters sveikatai, pavyzdžiui, nuotolinio darbo atveju, jei darbuotojas dalį ar visą savo darbinę veiklą vykdo namuose. Vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 1043<sup>129</sup>, reglamentuojančiu nuotolinio darbo ypatumus, numatyta, jog dirbant nuotoliniu būdu (taip pat ir namuose) darbuotojo naudojamos darbo priemonės, įranga, darbo funkcijų atlikimo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus. Nepaisant to, ar naudojamos darbdavio ar asmeninės darbo priemonės, darbuotojas privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo darbuotojo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu įrangos ir darbo priemonių naudojimu, o darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojas paisytų darbo saugos ir sveikatos reikalavimų.

Jei namuose dirbančio darbuotojo darbo pobūdis susijęs su veiksniais, galinčiais turėti poveikį namuose esančiai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai moteriai (pvz. tam tikromis cheminėmis medžiagomis, ar kitais veiksniais, numatytais Vyriausybės nutarimu Nr. 340 patvirtintame sąraše), turi būti imtasi veiksmų, apsaugančių tokią moterį nuo tokios neigiamos rizikos. Nėra aiškiai reglamentuojama, kaip tokiu atveju turėtų būti užtikrinta darbuoto namuose esančios moters sveikatos apsauga nuotolinio darbo atveju, tačiau vertinant sistemiškai teisės normas, manytina, jog šiuo atveju turėtų būti taikoma analogiška tvarka, kaip numatyta Darbo kodekso 278 straipsnio 2 dalyje. Kitaip tariant, darbuotojas, atsiradus tokiai rizikai šeimoje esančiai moteriai, laikydamasis Vyriausybės nutarimu Nr. 1043 jam nustatytos pareigos rūpintis savo ir aplinkinių sveikatos apsauga, privalo informuoti darbdavį apie tokią

---

<sup>129</sup> 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

riziką, tuo tarpu darbdavys, siekdamas išvengti kenksmingų veiksnių padarinių darbuotojo šeimoje esančiai moteriai, privalo imtis laikinųjų priemonių, pašalinančių tokio neigiamo poveikio galimybę. Tokiomis priemonėmis gali būti tam tikras darbo sąlygų pakeitimas, kaip antai, keičiamos darbo priemonės, jei prieš tai buvo dirbama su medžiagomis, patenkančiomis į Vyriausybės nutarimu Nr. 340 patvirtintą sąrašą, ar šalių sutarimu numatomas laikinas darbo vietos keitimas, siekiant išvengti darbo, turinčio neigiamą poveikį šeimos nariams, vykdymo namuose.

Be apsaugos nuo sveikatai kenksmingų darbo sąlygų ir veiksnių, įstatymas numato dar dvi specialias darbo sąlygų garantijas analizuojamos rizikos grupei priskirtinoms darbuotojoms, sietinas su išskirtine moters fiziologine būseną, reikalaujančia papildomo laisvo nuo darbo laiko. Darbo kodekso 278 straipsnio 7 ir 8 dalyse numatyti įpareigojimai darbdaviui suteikti galimybę nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai galimybę darbo metu vykti į medicinos įstaigą pasitikrinti sveikatos, o taip pat krūtimi maitinančiai darbuotojai ne rečiau kaip kas tris valandas suteikti papildomas, ne trumpesnes kaip pusės valandos pertraukas kūdikiui maitinti, už tą laiką mokant darbuotojai vidutinį darbo užmokestį. Tokios garantijos, kaip minėta, sietinos išskirtinai su fiziologinėmis savybėmis – moters sveikatos būkle prieš ar po gimdymo, kol moteriai reikalinga medicininė priežiūra (periodiniai sveikatos tikrinimai), bei kūdikio fiziologiniais poreikiais, kai jis yra maitinamas krūtimi. Atsižvelgiant į kiekvieno kūdikio individualius maitinimosi poreikius, sudaromas pertraukų maitinimui suteikimo intervalų lankstumas bei galimybė numatytas pertraukas sumuoti, atitinkamai sutrumpinant darbo laiką krūtimi maitinančiai moteriai palankiu laiku.

## Išvados.

1. Darbo kodeksas neapibrėžia darbuotojo, turinčio išsipareigojimų šeimai, sąvokos, todėl darbo teisėje tokios kategorijos subjekto samprata išvestina iš numatytų apribojimų darbdaviui bei garantijų darbuotojams, susijusių su šeimyninėmis aplinkybėmis. Darbuotoju, turinčiu išsipareigojimų šeimai samprata sietina su dviem pagrindiniais elementais: išsipareigojimais (tiek turтинiais, tiek neturtинiais) socialiai silpniesiems, negalintiems dalyvauti darbo rinkoje, šeimos nariams - vaikams ir kitiems artimiesiems giminėms, bei šių išsipareigojimų pobūdžiu, realiai ir objektyviai ribojančiu darbuotojo galimybę pasirengti ūkinei veiklai, užsiimti ja, dalyvauti joje arba ją plėtoti.

2. Lietuvoje socialiai silpnesnei dėl šeimyninių išsipareigojimų darbuotojų kategorijai taikoma apsauga per bendrą darbo ir socialinės teisės mechanizmą atitinka (su tam tikromis nepilno reglamentavimo išlygomis) Europos Sąjungos teisės aktais numatytą apsaugos lygį, o nėščiąjų, neseniai pagimdžiusių bei krūtimi maitinančių darbuotojų apsaugos atveju veikia netgi didesnis apsaugos mechanizmas, kuris tam tikrais atvejais gali skatinti darbuotojos piktnaudžiavimą teisėmis bei pernelyg apsunkinti darbdavio poziciją, kaip kad itin griežtas draudimas atleisti tokią darbuotoją iš darbo.

3. Nesureguliuotas minimalus nėštumo ir gimdymo atostogų privalomumas (priešingai nei numatyta Direktyvoje 92/85/EEB ar TDO konvencijoje Nr. 183) tam tikrais atvejais skatina dirbančias moteris pažeisti tiek savo, tiek gimusio kūdikio teises, susijusias su sveikata, vaiko ir motinos ryšiu, nesinaudojant šiomis, Darbo kodekse numatytomis atostogomis. Nesant dabartiniame Lietuvos nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo tvarkos reglamentavime numatyto minimalaus laiko, kurį būtų draudžiama dirbti moterims po gimdymo, Lietuvoje nėra pilnai teisiškai įgyvendinama gimusio kūdikio ir pačios moters, jos biologinės būklės, sveikatos apsauga. Siekiant tiek pagimdžiusios motinos, tiek gimusio kūdikio sveikatos apsaugos didinimo bei šeimos ryšių ir vienodo lyčių pareigų paskirstymo šeimose skatinimo Lietuvos teisinėje bazėje būtų tikslinga įtvirtinti tiek nėštumo ir gimdymo, tiek tėvystės atostogų privalomą minimalų terminą.

4. Darbo įstatymais numatytos galimybės derinti profesinę veiklą su šeimyniniais išsipareigojimais, yra orientuotos į darbuotojo poreikį lanksčiai derinti darbo laiko režimą, darbo pobūdį, numatančios pakankamą poilsio laiką, skirtiną šeimos poreikiams, tačiau ne visais atvejais numatytomis galimybėmis darbuotojas gali realiai pasinaudoti, atsižvelgdamas į šeimos ekonominius poreikius ar nepakankamą socialinių garantijų stabilumą, kadangi įgyvendinant

lankstaus užimtumo galimybes, susiduriama su nepakankamomis stabilumo garantijomis, pajamų sumažėjimu ir panašiais faktoriais, ne itin patraukliais darbuotojui. Taip pat pasigendama tikslesnio reglamentavimo tam tikrais lankstaus užimtumo formų taikymo klausimais, kaip kad nuotolinio darbo atveju dirbant namuose darbuotojo bei jo šeimos teisės į privatumą apsaugos nuo darbdavio kontrolės tam tikru paros ar savaitės laiku.

5. Lietuvoje numatytas socialinių išmokų mechanizmas neatitinka TDO konvencijos Nr. 183 reikalavimų dėl išmokų iš socialinės paramos fondų ir, vertinant Lietuvoje numatytą valstybės paramą tėvams, ne visada yra palankus darbuotojams, siekiantiems vykdyti savo įsipareigojimus šeimai, dėl ko dalis darbuotojų ne savo noru gali būti priversti atsisakyti pasinaudoti teise į darbo teisės garantuojamas tikslines atostogas, dėl pragyvenimo lygio neužtikrinimo, kadangi valstybės teikiama parama asmenims, auginantiems vaikus, net minimaliai neužtikrina tinkamo gyvenimo lygio galimybes.

6. Lietuvos teisės aktais numatytos garantijos, sudarančios galimybę derinti šeiminius įsipareigojimus su profesine veikla, atitinkamas jų kiekis, suteikiamas atsižvelgiant į šeimos nario, reikalingo darbuotojo rūpesčio, poreikių dydį. Daugiausiai garantijų suteikiama darbuotojams auginantiems vaikus (ar besiruošiantiems – t. y. nėščiosioms), atitinkamai pagal vaiko amžių, sveikatos būklę, šeimos sudėtį, mažiau – darbuotojams, prižiūrintiems neįgalius, sergančius suaugusius šeimos narius. Didžioji dalis numatytų garantijų yra orientuotos taip, kad užtikrintų socialiai pažeidžiamiausių prižiūrimų šeimos narių galimybę gauti iš dirbančio šeimos nario ne tik ekonominę gerovę, bet ir realią priežiūrą skiriant jiems papildomo laiko, tačiau pasigendama garantijų kasmetinių atostogų derinimo prie šeimos narių poreikių atžvilgiu darbuotojams, auginantiems vaikus pilnose šeimose. Manytina, kad būtų tikslinga suteikti galimybę įgyti pirmumo teisę rinktis kasmetines atostogas ir vienam iš tėvų, auginančių vaiką pilnoje šeimoje, kad bent vienas iš tėvų šeimos pasirinkimu turėtų realesnę galimybę prisiderinti prie vaiko poreikių, ką, pagal dabartinį reglamentavimą, gali darbuotojai, vieni auginantys vaikus.

## Literatūros sąrašas:

### I. Norminė literatūra:

#### 1. 1. Tarptautiniai teisės aktai:

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 2002, Nr. 40-987.

2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos. Valstybės žinios, 2004, 77-2656.

4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

5. 1976 m. vasario 9 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL, L 39, p. 40-42.

6. 1992 m. spalio 19 d. Europos Bendrijų Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, p. 1-10.

7. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL L 269, p. 15-20.

8. 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. OL L 068, p. 13 – 20.

9. Europos Parlamento pozicija, priimta 2010 m. spalio 20 d., siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą, kuria iš dalies keičiama Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, ir priemonių, skirtų padėti darbuotojams derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, nustatymo. Prieiga per internetą:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0373&language=LT&ring=A7-2010-0032#top>, [žiūrėta: 2012-04-02].

## **1. 2. Lietuvos Respublikos teisės aktai:**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123<sup>1</sup> straipsniu įstatymas Nr. XI-927. Valstybės žinios. 2010, Nr. 81-4221.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 101, 146 ir 214 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XI-1332. Valstybės žinios, 2011, Nr. 52-2507.
7. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.
8. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 4, 5, 6, 8, 9, 16, 18(1), 19 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 149-5999.
9. Lietuvos Respublikos vaiko gimimo momento nustatymo įstatymas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 43-1602.
10. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
11. Lietuvos Respublikos neigaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983.
12. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.
13. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 2007, Nr. 140-5755.
14. Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 152-6820.

15. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. Valstybės žinios. 2011, Nr. 69-3287.
16. 2003 m. kovo 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 340 Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 29-1184.
17. 2003 m. gegužės 14 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 587 Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.
18. 2003 m. rugpjūčio 7 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 990 Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Valstybės žinios, 2003, Nr. 79-3593.
19. 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.
20. 2004 m. lapkričio 29 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1508 Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo. Valstybės žinios. 2004, Nr. 173-6406.
21. 2007 m. gruodžio 5 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1275 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 1508 "Dėl Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo" pakeitimo. Valstybės žinios, 2007, Nr. 128-5219.
22. 2008 m. gruodžio 30 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl bazinės socialinės išmokos dydžio patvirtinimo Nr. 1366. Valstybės žinios, 2008, Nr. 150-6099.
23. 2009 m. lapkričio 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1509 patvirtintas Vaikų nuo gimimo iki privalomojo mokymo pradžios gyvenimo ir ugdymo sąlygų gerinimo modelio aprašas. Valstybės žinios, 2009-11-21, Nr. 138-6073.
24. 2010 m. vasario 10 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 111 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimo Nr. 990 Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose pakeitimo. Valstybės žinios, 2010, Nr. 19-873.
25. 2011 m. balandžio 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 493 Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 214 straipsnio papildymo įstatymo projekto Nr. XIP-2341. Valstybės žinios, 2011, Nr. 50-2456.
26. 1999 m. lapkričio 29 d. LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. 515 Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos. Valstybės žinios. 1999, Nr. 103-2972.

27. 2003 m. spalio 16 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. A1-159/V-612 Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo. Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504.

28. 2003 m. spalio 17 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-160 patvirtintos Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

29. 2005 m. birželio 30 d. LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. V-533/A1-189 Dėl Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo. Valstybės žinios, 2005, Nr. 83-3078.

30. Valstybinė šeimos politikos koncepcija, patvirtinta 2008 m. birželio 3 d. LR Seimo nutarimu Nr. X-1569 Dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo. Valstybės žinios. 2008, Nr. [69-2624](#).

31. 2010 m. rugpjūčio 23 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 214 straipsnio papildymo įstatymo projektas Nr. XIP-2341. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=379768&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=379768&p_query=&p_tr2=2), [žiūrėta: 2012-03-31].

## **II. Specialioji literatūra:**

### **2.1. Monografijos, vadovėliai ir kitos knygos:**

1. Bitinas A., Tartilas J., Litvaitienė J. Socialinės apsaugos teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2001, p. 375.

2. Mikelėnas V., Keserauskas Š., Smirnovienė Z. ir kt. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. 3 knyga. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2002, p. 700.

3. Mikelėnas V. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2009, p. 440.

4. Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544.

5. Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 288.

6. Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 624.

7. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 492.
8. Sakalas A., Šilingienė V. Personalo valdymas. Kaunas: Technologija. 2000, p. 205.
9. Šileikis E. Alternatyvi konstitucinė teisė. 2-oji pakeista ir papildyta laida. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 608.
10. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 496.
11. Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis. 2-asis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 527.

## **2.2. Straipsniai:**

1. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110), p. 27-33.
2. Drašutienė G. S., Tutkuvienė J., Zakarevičienė J., et al. Nėščiujų antropometrinių rodiklių, medžiagų apykaitos ir naujagimių fizinės būklės pokyčiai per pastaruosius dešimtmečius. Medicina. 2007, Nr. 43(1), p. 10-26.
3. Jočienė D. Diskriminacijos draudimo principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje. Teisė, 2003, Nr. 46, p. 62-86.
4. Petrylaitė D. Tarptautinė mokslinė konferencija „Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos“. Verslo ir teisės aktualijos. 2011 m., 6 (2), p. 396-401.
5. Petrylaitė V. Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus. Justitia. 2009, Nr. 1(71), p. 53-60.
6. Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110), p.65-72.
7. Vasjanova V., Kairys J., Panasenkienė O. Ambulatorinės nėščiųjų sveikatos priežiūros teisinis reglamentavimas ir praktika. Sveikatos mokslai. 2011, Nr. 6, p. 104-114.
8. Žičkienė S., Klovierienė A. Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2008 m. Nr. 3 (12), p. 405-419.

## **III. Teismų praktika:**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2012, Nr. 26-1200.

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Prieiga per internetą: <[http://www.infolex.lt/lat\\_web\\_test/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461](http://www.infolex.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461)>, [žiūrėta: 2012-03-10].

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 4 d. nutartis civ. byloje *I.Stankutė v. E.Lukošiaus komercinė firma „Skorpionas“*, Nr. 3K-3-214/2002, kat. 2.9; 2.4.4. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/9859>>, [žiūrėta: 2012-02-07].

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis civ. byloje *R.A. vs. AB (duomenys neskelbtini)* Nr. 3K-3-747/2003, kat. 4.2; 14.3. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/9090>>, [žiūrėta: 2012-04-03].

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis civ. byloje *M.Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/25148>>, [žiūrėta: 2012-03-10].

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civ. byloje *A.Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/48229>> [žiūrėta: 2012-02-17].

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civ. byloje *J. P. v. UAB DK „PZU Lietuva“*, Nr. 3K-3-328/2011, kat. 12.4; 14.1 (S). Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/216612>>, [žiūrėta: 2012-03-20].

8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 10 d. nutartis civ. byloje *R. Č. v. Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarija*, Nr. 3K-3-380/2011, kat. 11.9.5; 11.9.8; 11.9.9; 11.4.4; 11.4.11(S). Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/227030>>, [žiūrėta: 2012-03-12].

9. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 8 d. sprendimas civ. byloje *I. A. v. UAB „Bomba“*, Nr. 2A-1556-450/2011, kat. 121.21.; 11.9.; 11.9.1.;14.(S). Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/218481>>, [žiūrėta: 2012-02-07].

10. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 2 d. nutartis civ. byloje *A. T. v. UAB „Toode“*, Nr. 2A-172-492/2011, kat. 11.9.1.; 11.9.8.; 121.15.; 121.18.; 121.21. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/190233>>, [žiūrėta: 2012-02-07].

#### IV. Kiti šaltiniai:

1. Europos Komisijos Bendrosios užimtumo ataskaitos projektas. Metinė augimo apžvalga. Briuselis, 2011.01.12, KOM(2011) 11 galutinis. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3\\_lt\\_annexe\\_part1.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_lt_annexe_part1.pdf)>, [žiūrėta: 2012-03-22].
2. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Lanksčios darbo organizavimo formos - „labai netipiškos“ sutartys. Santrauka. EF/10/09/LT Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/lt/1/EF10091LT.pdf>>, [žiūrėta: 2012-03-17].
3. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Darbo sąlygos Europos Sąjungoje: užimtumo garantijos ir įsidarbinimo galimybės. Santrauka. EF/08/66/LT. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/66/lt/1/ef0866lt.pdf>>, [žiūrėta: 2012-03-26].
4. Moterys ir vyrai visuomenėje – 2009: Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis tyrimas ir vertinimas. Tyrimo ataskaita. 2009. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>>, [žiūrėta: 2012-03-23].
5. 2011 m. birželio 7 d. Seimo kontrolieriaus iniciatyva pradėto tyrimo dėl galimo piliečių teisių į sveikatos apsaugą bei socialines garantijas pažeidimo pažyma Nr. 4D-2001/1-497. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/tp/216478>>, [žiūrėta: 2012-04-02].
6. Lietuvos Respublikos statistikos departamento 2011 m. rugsėjo 7 d. darbo statistikos 2010 metais duomenys. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=9226>>, [žiūrėta: 2012-03-22].
7. Lietuvos darbo birža. Lankstus darbo organizavimas. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PATARIMAIIDARBDAVIAMS/Puslapiai/lanstus\\_darbas.aspx](http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PATARIMAIIDARBDAVIAMS/Puslapiai/lanstus_darbas.aspx)>, [žiūrėta: 2012-03-17].

## Santrauka

Valstybėms besivystant bei atsisakius nusistovėjusio patriarchalinio požiūrio, itin daug dėmesio skirta įtvirtinti lygioms vyrų ir moterų galimybėms, ypač darbo teisiniuose santykiuose. Palaipsniui vis daugiau moterų įsitraukia į darbo rinką lygiomis teisėmis su dirbančiais vyrais, tuo tarpu tiesioginis (ne vien finansinis) rūpinimasis šeima, vaikais tampa svarbus, „negėdingas“ ir vyrui, tačiau vienas ar kitas privalo daugiau laiko ir dėmesio skirti šeimai. Dažniausiai išpareigojimų šeimai turi jauni, darbingi žmonės, kurie itin reikalingi šiandieninėje darbo rinkoje, todėl kiekvienoje teisinėje valstybėje įtvirtinta ne tik lygių galimybių garantija, bet kartu sukuriama palanki teisinė bazė, sudaranti sąlygas derinti darbo ir šeimos išpareigojimus, įgyvendinama taip vadinamoji pozityvioji diskriminacija, siekiant skatinti, aktyvinti darbo rinką ir kartu išsaugoti šeimą, kaip vertybę.

Darbuotojo, turinčio išpareigojimų šeimos nariams, interesų ratas susijęs su pareigomis šeimai, kurias tam tikrais atvejais yra sunku derinti su savo kaip darbuotojo pareigomis, vykdamas darbinės pareigas šeimai skiriamo laiko nelieka daug, todėl reikalinga teisinė bazė ir organizacinis mechanizmas, leidžiantis darbuotojui tinkamai derinti savo darbinės ir šeimos pareigas. Pastaruoju metu tiek Europos Sąjungos mastu, tiek ir Lietuvoje itin didelis dėmesys skiriamas teisei bazei bei jos įgyvendinimo mechanizmui, orientuotam į šeimos poreikius, leidžiant palankiai derinti šeimyninius išpareigojimus su profesine veikla.

Magistro darbe atskleidžiama darbuotojo, turinčio išpareigojimų šeimai, samprata, jo teisinio statuso ypatumai, analizuojama Lietuvos teisinė bazė, skirta profesinės veiklos ir šeimos narių interesų suderinamumui, vertinant jos atitikimą Europos Sąjungos teisės aktams. Apžvelgiamos įstatymais suteikiamos galimybės vykdyti savo šeimyninius išpareigojimus nepasitraukiant iš darbo rinkos. Analizuojamos tokių asmenų užimtumo skatinimo galimybės bei darbuotojams, besirūpinantiems socialiai silpnesniais šeimos nariais suteikiamos garantijos, darbo sąlygų lengvatos, užimtumo lankstumo galimybės ir apribojimai darbdaviams, orientuoti į šeimos, kaip vertybės, apsaugą, vertinant tokių specialių teisių įgyvendinimo Lietuvoje per valstybėje numatytus mechanizmus teorines ir praktines galimybes.

## Summary

As the states developed and abandoned the established patriarchal attitude, particularly much attention was being paid to the establishment of equal opportunities for men and women, especially in legal relationships of labour. Gradually, more women got involved in the labor market on equal rights with the working men; in the meantime direct (not just financial provision) tending for a family has become important and 'not shameful' for men, too; however one of them has to devote more time and attention to family. Generally, these are young and employable people who have family commitments and who are particularly needed in a contemporary labour market. Each legal state, therefore, has entrenched an equal rights guarantee as well as created a favorable legal base enabling the combining of labour and family commitments; the so-called positive discrimination is being implemented in order to promote and activate the labour market and simultaneously protect the family as a value.

The circle of interests of an employee who has commitments towards family members is associated with his/her duties to the family, which are, in certain cases, difficult to combine with one's duties at work. When performing the work-related duties, there is not much time left for family and legal basis is, therefore, required as well as an organizational mechanism that would enable the employee to suitably combine his/her job-related and family obligations. Recently, Europe and Lithuania have been paying particularly much attention to the legal base and its implementing mechanism oriented towards family needs and enabling amiable combination of family obligations with professional activities.

The master's thesis reveals the conception of an employee having familial obligations and peculiarities of his/her legal status; it also analyzes the legal base of Lithuania intended for the compatibility of professional activities and interests of family members while assessing its compliance with the legal acts of the European Union. Possibilities for fulfilling one's family obligations without retreating from the labour market, provided for by the laws, are reviewed. Opportunities to promote the employment of such individuals, guarantees, concessions in employment conditions and employment flexibility opportunities provided to employees who take care of socially more vulnerable family members as well as restrictions imposed on employers and oriented to the protection of family as a value are analyzed while evaluating the theoretical and practical possibilities to enforce such special rights in Lithuania through the mechanisms provided for in the state.